

>>> Contrat unique d'insertion (CUI) > Volet marchand : Contrat initiative emploi (CIE)

OBJECTIFS

Faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Attention : abrogé en tant que dispositif autonome à compter du 1^{er} janvier 2010, le CIE constitue désormais le volet du Contrat unique d'insertion (CUI) applicable dans le secteur marchand.

Le volet non marchand du CUI est quant à lui basé sur le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) rénové.

Les CIE et CAE conclus avant le 1^{er} janvier 2010, continuent de suivre leur cours jusqu'à leur terme.

BENEFICIAIRES

Personnes sans emploi ayant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, sur **prescription de Pôle emploi**.

A noter : les bénéficiaires du CIE sont définis en Région par les acteurs du Service public de l'emploi (SPE : services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi, Pôle emploi...).

Les CIE s'adressent en **priorité aux jeunes (sans limite de diplôme) et seniors**.

. Plan d'urgence Jeunes : à compter du 1^{er} juin 2009, une enveloppe spéciale de 50 000 CIE au niveau national (2 080 pour Midi-Pyrénées) est destinée aux demandeurs d'emploi de moins de 26 ans.

Ces CIE sont proposés en priorité dans les **secteurs porteurs (notamment le développement durable)**.

EMPLOYEURS

. Tous les employeurs affiliés à l'Unédic :

- n'ayant pas procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche,

- à jour de leurs contributions sociales.

A noter : le CIE ne doit pas avoir pour cause ou conséquence le licenciement d'un salarié en CDI.

. Sont exclus : particuliers employeurs, Etat, collectivités territoriales et leurs établissements administratifs, chambres consulaires (sauf pour leur personnel non titulaire).

CONTRAT

. CDI ou CDD d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, toute prolongation comprise (durée moyenne fixée, par catégorie de public, par **arrêté du Préfet de région**).

Les **représentants du personnel** doivent être informés des embauches en CUI.

A noter : pour les personnes bénéficiant d'aménagement de peine, la durée minimale peut être de **3 mois**.

A titre dérogatoire, la durée maximale peut être de **5 ans maximum** pour permettre d'achever une formation professionnelle qualifiante définie dans la convention initiale ou, par avenants successifs d'un an maximum, pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires d'un minima social (RSA, ASS, ATA, AAH) ou les travailleurs handicapés.

. Durée du travail : temps plein ou à temps partiel, d'au **minimum 20 heures** hebdomadaires.

. Suspension ou rupture du contrat à l'initiative du salarié : le contrat peut être :

- **suspendu** pour effectuer une évaluation en milieu de travail (EMT), prescrite par Pôle emploi en accord avec l'employeur, ou une période d'essai pour un CDI ou CDD de minimum 6 mois.

- **rompu** avant terme afin de suivre une formation qualifiante ou d'être embauché dans le cadre d'un CDI ou CDD de minimum 6 mois. Dans ces divers cas, le contrat est rompu **sans préavis**.

ACCOMPAGNEMENT

. Un **référént** est désigné par l'autorité administrative signataire de la convention pour assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié.

. Un **tuteur** est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés et volontaires de l'entreprise pour accueillir, guider le salarié ; assurer la liaison avec son référent ; participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle avec le salarié et l'employeur.

A noter : le tuteur doit avoir une expérience d'au moins 2 ans et ne pas suivre plus de deux salariés en CIE (sur autorisation et à titre exceptionnel, l'employeur peut être le tuteur).

(suite au verso)

>>> **Contrat unique d'insertion (CUI) > Volet marchand :
Contrat initiative emploi (CIE)****ACCOMPAGNEMENT
(suite)**

. Une **période de professionnalisation** d'une **durée minimale 80 heures** peut être proposée en cours de contrat par l'employeur au salarié.

A noter : le salarié en CUI est éligible au contrat de professionnalisation dans des conditions améliorées.

. Une **attestation d'expérience professionnelle** doit être établie et remise par l'employeur au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du CIE.

**AVANTAGES
POUR
L'EMPLOYEUR**

. **Aide : maximum 47 % du Smic horaire brut.**

A noter : cette aide peut être **modulée** selon la catégorie ou le secteur d'activité de l'employeur, les actions d'accompagnement professionnel et d'insertion durable prévues au bénéfice du salarié, les conditions économiques locales et/ou les difficultés d'accès à l'emploi du salarié.

En principe, l'aide est versée par l'Etat mais le Département peut participer à son financement si le salarié relevait du RSA pris en charge par le Département.

En Midi-Pyrénées (arrêté préfectoral du 22 juillet 2010), le taux d'aide est fixé à :

- **35 %** pour les **demandeurs d'emploi en fin de droits** à l'assurance chômage ou ayant **plus de 50 ans**,

- **25 %** pour les **demandeurs d'emploi de longue durée** (24 mois d'inscription au cours des 36 derniers mois), les **jeunes demandeurs d'emploi non indemnisés** et les **bénéficiaires de RSA**.

A noter : les situations particulières ne relevant pas de ces publics peuvent être prises en compte par dérogation, sous réserve de validation du Directeur territorial de Pôle emploi.

Les titulaires de CIE prescrits dans le cadre de Conventions annuelles d'objectifs et de moyens (Caom) signées avec les Conseils généraux bénéficient du taux de prise en charge visé par la convention.

Des **situations particulières** n'entrant pas dans le cadre des publics suscités peuvent être prises en compte de manière dérogatoire, sur validation de Pôle emploi.

. **Les salariés n'entrent pas dans le calcul des effectifs de l'entreprise** pendant toute la durée du contrat de travail à durée déterminée ou pendant 24 mois si le contrat est à durée indéterminée (sauf en matière de tarification des risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle).

. **L'indemnité de fin de contrat** pour les CDD n'est pas due par l'employeur.

PROCEDURES

. Le CUI est constitué d'une **convention individuelle tripartite** (Etat ou Département si le salarié relève du RSA – employeur – salarié) et d'un **contrat de travail** (employeur-salarié).

A noter : préalablement à la conclusion de conventions individuelles, le Département signe une Caom avec l'Etat qui précise notamment les modalités de financement du nombre prévisionnel de CUI conclus avec des bénéficiaires du RSA, les taux d'aide applicables et les actions d'accompagnement prévues.

. La **convention individuelle** préalable au contrat de travail est d'une durée maximale de **24 mois** (extensible à **5 ans maximum** pour permettre d'achever une formation professionnelle qualifiante définie dans la convention initiale ou, par avenants successifs d'un an maximum, pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires d'un minima social ou travaillant en ACI ou encore pour les travailleurs handicapés).

La convention fixe les **actions d'orientation, accompagnement, formation, validation des acquis de l'expérience** (pendant ou hors temps de travail) nécessaires au projet professionnel du salarié.

A noter : son renouvellement est subordonné à l'évaluation des actions réalisées en cours de CUI pour favoriser l'insertion durable du salarié.

Pour en savoir plus : www.pole-emploi.fr ou n° unique de téléphone 3949