

# PLATEFORME RH DE PLAINE COMMUNE

Services d'appui RH aux TPE PME

## LES CONTRATS INITIATIVE EMPLOI (CUI-CIE)

Dans le cadre du plan de relance « 1 jeune 1 solution », les **Contrats Initiative Emploi** ont été réactivés pour le secteur marchand. Ce sont des CUI – Contrat Unique d'Insertion.

### 1 Les entreprises concernées

Le CIE concerne les entreprises du secteur marchand. Une entreprise est exclue du dispositif si elle :

- a licencié pour motif économique dans les six mois précédant l'embauche,
- a licencié un salarié en CDI sur le poste sur lequel est envisagée l'embauche en CUI-CIE,
- n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

### 2 Les contrats et les candidats concernés

Les CIE sont des contrats d'insertion, ils doivent donc permettre aux salariés de monter en compétences via la formation et l'accompagnement.

#### 2.1 Les candidats

Les candidats sont des jeunes de **moins de 26 ans**, ou de moins de 30 ans s'ils ont une reconnaissance de travailleurs handicapés. Ils sont **sans emploi** et rencontrent des difficultés sociales et professionnelles particulières pour y accéder.

L'éligibilité des candidats est déterminée lors de l'accompagnement par un conseiller du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale).

## 2.2 Le parcours insérant

L'employeur doit, de son côté, pouvoir proposer les conditions d'un parcours insérant, c'est-à-dire :

- un poste permettant de développer des compétences transférables dans le monde professionnel,
- un accompagnement au quotidien la personne (notamment avec la mise en place d'un tuteur),
- un accès à la formation et à l'acquisition de compétences.

## 2.3 Le contrat de travail

Les CIE sont des **CDD** de minimum **20h** et de minimum **6 mois**. En tant que contrat d'insertion, ils bénéficient d'un cadre particulier. On peut citer, par exemple, la prime de précarité qui n'est pas due à la fin du contrat.

# 3 Formation et accompagnement

Les CIE intègrent la montée en compétence du salarié. Les **compétences à développer** sont identifiées, avant la signature du contrat, en fonction de l'emploi et du candidat. Elles sont **formalisées via un cerfa** qui comprend :

- une partie « Savoirs et Savoir-faire » libre
- une liste de « Savoir-être professionnel » comme : autonomie, gestion du stress, réactivité, communication, etc.

Pour développer ses compétences, l'employeur doit identifier un **tuteur** parmi les salariés de l'entreprise.

Le salarié en CIE doit également suivre des formations pendant son contrat. Ce sont des formations courtes (quelques jours plutôt que quelques mois), en lien avec les compétences identifiées. Les financements OPCO sont mobilisables.

Les formations longues diplômantes ou qualifiantes sont plutôt un débouché du CIE, une fois que le salarié a acquis des compétences professionnelles adaptées à l'emploi.

## 4 Le montant de l'aide

Un arrêté du préfet de région indique les modalités de l'aide relative aux CIE. Il est disponible sur le [site de la Drieets](#).

L'aide est une **prise en charge du salaire**. L'employeur reçoit une aide qui couvre une partie du salaire, cette partie est calculée sur le montant du Smic brut associé à un nombre d'heure par semaine.

Les contrats sont conclus pour une durée de **10 mois** maximum. La prise en charge est de **47 % du Smic horaire brut** pour une durée de **20h hebdomadaire**.

Si le contrat est à temps plein, seules 20h seront prises en charge les 15h supplémentaires seront intégralement à la charge de l'employeur. De la même manière, si la personne est payée plus que le SMIC, l'aide reste calculée sur le SMIC.

## 5 Les démarches à réaliser

Trois étapes clés jalonnent le Contrat Initiative Emploi :

### 1. **Entretien** tripartite initial

Il se déroule avec le service public de l'emploi, le bénéficiaire et l'employeur. Il permet de compléter le cerfa et ses annexes.

### 2. **Livret de suivi** dématérialisé

Le salarié et l'employeur complète un livret de suivi à plusieurs étapes du contrat : après 1 mois, à mi-parcours et juste avant la fin du contrat.

### 3. **Entretien** 1 à 3 mois avant la sortie de contrat

Ce dernier entretien a pour but de sécuriser la suite du parcours du demandeur d'emploi. Il évalue les compétences acquises et incite à une recherche active d'emploi.

## 6 Besoin de plus d'informations ?

Les Fiches pratiques de la Plateforme RH apportent une information générale. Elles ne peuvent reprendre toutes les exceptions et cas particuliers.

Si vous souhaitez un conseil plus personnalisé, n'hésitez pas nous contacter :

[plateformerh@rh-ad-conseil.fr](mailto:plateformerh@rh-ad-conseil.fr)

Vous pouvez également retrouver des informations sur :

- Le site de la [Drieets](#)
- Le site du [ministère du travail](#)

