

**MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL
ET DE LA COHESION SOCIALE**

REPUBLIQUE FRANÇAISE

Délégation générale à l'emploi
et la formation professionnelle

Le Ministre délégué aux relations
du travail
à

Madame et Messieurs
les Préfets de région
*(Mesdames et Messieurs les Directeurs
régionaux du travail,
de l'emploi et de la formation
professionnelle),*

Mesdames et Messieurs les Préfets
de département
*(Mesdames et Messieurs les Directeurs
départementaux du travail, de l'emploi et
de la formation professionnelle)*

Monsieur le Directeur Général
de l'ANPE

Monsieur le Directeur Général
de l'AFPA

Circulaire DGEFP n° 2005/11 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du Contrat Initiative Emploi (CIE) rénové.

Textes de référence :

- Articles L. 322-4-8 ; R. 322-16 à R. 322-16-3 du code du travail
- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (Art. 45)
- Décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le code du travail.

Mots Clés : Loi de cohésion sociale - Contrats aidés - Contrat Initiative Emploi (CIE)

Textes abrogés :

- Articles L.322-4-2 à L.322-4-5 du Code du travail.
- Décret n° 2003-565 du 27 juin 2003 modifiant le décret n° 2002-400 du 25 mars 2002 relatif au contrat initiative-emploi.
- Circulaire n°95-36 du 6 novembre 1995
- Circulaire n°96-18 du 18 juin 1996
- Circulaire n°96-27 du 26 août 1996
- Circulaire n°99-14 du 8 mars 1999
- Instruction DGEFP provisoire du 28 décembre 2001
- Circulaire DGEFP n°2002- 23 du 17 avril 2002
- Circulaire DGEFP n°2003-15 du 30 juin 2003

Textes modifiés : Article L. 832-2 du code du travail relatif au contrat d'accès à l'emploi

Annexe : Document Cerfa relatif à la convention CIE

Le dispositif du Contrat Initiative Emploi a été rénové par la loi de programmation pour la cohésion sociale.

Dorénavant, ce dispositif est mobilisé par le Service Public de l'Emploi dans le cadre de l'Enveloppe Unique Régionale.

Son économie générale est retracée dans le Questions-Réponses qui suit.

Mes services sont à votre disposition pour tout renseignement complémentaire (anne.girel@dgefp.travail.gouv.fr).

CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CIE)

1. LES OBJECTIFS DU CIE.....	4
2. LA CONVENTION.....	4
3. LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	8
4. LES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES.....	10
5. LES EMPLOYEURS.....	11
6. LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT, DE FORMATION ET DE VAE.....	12
7. LES AIDES DE L'ETAT ET LES EXONÉRATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE.....	13
8. LA MISE EN ŒUVRE ET LE PILOTAGE DE LA MESURE.....	15

CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CIE)

Le contrat initiative emploi (CIE) est un contrat aidé qui a été rénové dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale. Il est mobilisé dans le cadre de l'enveloppe unique régionale par le Service Public de l'Emploi et prescrit par l'Agence nationale pour l'emploi, pour le compte de l'Etat.

1. Les objectifs du CIE

1.1. Quels sont les objectifs du CIE ?

Le Contrat Initiative Emploi, réservé aux employeurs du secteur marchand, doit permettre un accès rapide à l'emploi durable des personnes en difficulté sur le marché du travail.

Pour ce faire, le SPE mobilise en tant que de besoin toute la gamme d'outils à sa disposition et s'assure de la construction de parcours cohérents. C'est ainsi qu'il peut notamment mobiliser, en complément et concomitamment au CIE les instruments suivants :

- Les prestations de l'ANPE
- Les prestations d'accompagnement complémentaires à celles déjà proposée par le SPE et pouvant être financées sur l'enveloppe unique régionale
- Les actions de VAE
- L'offre de services de l'AFPA
- Les ateliers de pédagogie personnalisée
- Les actions de formation du Conseil Régional lorsque celui-ci le souhaite.

Dans sa politique d'utilisation du CIE, le SPE doit tenir compte de l'existence des autres outils du secteur marchand, notamment le CI-RMA spécifiquement destiné aux bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS et API), le SEJE pour les jeunes, le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, ou l'ADE (Aide Dégressive à l'Employeur) pour les personnes indemnisées par les Assédic.

L'employeur doit être incité à mettre en œuvre les actions de tutorat, d'accompagnement et de formation nécessaires à l'insertion.

Pour les bénéficiaires de CIE conclus pour une durée déterminée, l'agence locale pour l'emploi conduit un entretien avant la fin de la convention. Cet entretien doit permettre de s'assurer que les moyens nécessaires à une insertion professionnelle durable ont été mis en œuvre, et le cas échéant d'en mobiliser de nouveaux.

1.2. Le CIE rénové est-il applicable dans les départements et collectivités territoriales d'Outre-mer ?

L'article 47 de la loi de cohésion sociale (I - 1^{er} alinéa) substitue la base juridique du CIE rénové au CIE dans l'article L.832-2 relatif au **contrat d'accès à l'emploi**, dispositif spécifique ultramarin aux DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Le CIE ne s'applique donc pas Outre-mer, Mayotte y compris.

2. La convention

2.1. A partir de quand les nouvelles dispositions du CIE s'appliquent-elles?

- **A compter du 1er mai 2005**, les conventions Initiative Emploi seront conclues en application des articles L.322-4-8, R. 322-16 à R. 322-16-3 du code du travail pris en application de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale .

- 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).
- **Jusqu'à cette date**, les conventions Initiative Emploi sont conclues en application des articles L.322-4-2 à L.322-4-5 du code du travail avant modification par la loi de programmation pour la Cohésion Sociale. Les conventions et contrats Initiative Emploi conclus sous ce régime le restent jusqu'à leur terme.

2.2. Quels sont les cas justifiant un refus de conclure une convention Initiative Emploi ?

- La convention ne peut pas être conclue si l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat, ni lorsque l'embauche est la cause ou la conséquence directe du licenciement d'un salarié en contrat à durée indéterminée. L'employeur doit également être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales. Pour chacun de ces cas, la conclusion d'une convention CIE doit être refusée.
- Dans les cas où l'employeur, ou le salarié proposé à l'embauche, ne correspondent pas aux publics et conditions ciblés par le SPER sous l'autorité du Préfet de Région.
- Dans les cas où le directeur d'agence locale pour l'emploi agissant pour le compte de l'Etat l'estime opportun dès lors que cette décision est motivée (exemples : en cas de recours abusif par un employeur aux contrats aidés, de procès-verbal en matière de travail illégal...)

2.3. Quelle est la durée d'une convention CIE ?

- Les conventions CIE ont une durée maximale de 24 mois, renouvellements compris.
- En cas d'embauche du salarié en CDD, la convention a une durée égale à la durée du contrat de travail.
- En cas d'embauche du salarié en CDI, la convention a une durée déterminée par l'ALE signataire au nom de l'Etat, dans la limite maximale de 24 mois.

2.4. Comment est matérialisé l'engagement réciproque entre l'Etat et l'employeur permettant la conclusion d'un CIE ?

Par une convention établie selon un modèle joint en annexe, validé par la DUSA, et disponible sur le site www.travail.gouv.fr. Cette convention est signée par l'employeur et l'ANPE, pour le compte de l'Etat, préalablement ou concomitamment à l'embauche du salarié. Elle doit être intégralement renseignée.

Aucun contrat CIE ne peut être conclu avant la signature de cette convention qui détermine le montant de l'aide de l'Etat.

La convention Initiative Emploi prévoit, dans ses conditions générales, les engagements respectifs de l'employeur, du salarié, et le cas échéant ceux du Service public de l'emploi.

2.5. Quelle est l'ALE (agence locale pour l'emploi) compétente pour signer cette convention ?

L'ALE compétente est celle dont dépend l'entreprise ou l'établissement, lieu d'exécution du contrat de travail.

2.6. Quelles sont les conditions de renouvellement de la convention ?

- Les conventions CIE peuvent être renouvelées deux fois, dans la limite de 24 mois au total.
- Le renouvellement d'un CIE doit être exceptionnel : il n'est accordé que si l'employeur a bien rempli ses obligations et si ce renouvellement est nécessaire pour finaliser le parcours d'insertion du salarié, dans les cas d'embauche en CDD dont la durée initiale n'a pas permis une professionnalisation suffisante.
- Avant chaque renouvellement, le salarié en CIE doit avoir bénéficié d'un entretien avec un conseiller ANPE. Cet entretien est destiné à faire un point d'étape sur sa situation au regard de l'accès à un emploi non aidé et sur la réalisation des actions de formation, d'accompagnement ou de tutorat qui ont

éventuellement été inscrites à la convention et mises en œuvre par l'employeur ou le SPE. L'ALE détermine alors s'il est opportun de renouveler la convention.

2.7. Quels sont les cas de figure justifiant la conclusion d'un avenant ?

Un avenant est nécessaire lorsque les conditions de la convention initiale sont modifiées, partiellement ou totalement. Il peut exister :

- des avenants portant la durée de la convention au-delà de la période initialement convenue (voir point 2.6) : à cette occasion, le taux d'aide de l'Etat peut être revu si l'ANPE considère que l'employeur s'engage à réaliser un effort significatif en matière de formation et d'accompagnement et si le SPER a décidé que de tels efforts devaient donner lieu à un taux de prise en charge majoré.
- des avenants de modification de la raison sociale de l'employeur, lorsque la structure avec laquelle avait été initialement conclue la convention fait l'objet d'une modification de sa situation juridique au sens de l'article L.122-12 du code du travail. Ce transfert de CIE auprès du nouvel employeur ne peut se faire sans l'accord de l'ANPE et doit donner lieu à transmission au CNASEA des documents nécessaires au paiement des aides (SIRET, RIB...).
- des avenants de modification de la durée du travail. L'augmentation ou la diminution de la durée du travail du salarié, lorsqu'elle est acceptée par l'ANPE, doit faire l'objet d'une modification de la convention. Le montant des aides sera calculé sur la base de la nouvelle durée effective en heures travaillées du salarié. La durée horaire du travail est également suivie dans le cadre de l'état de présence trimestriel et des bulletins de paie qui doivent être retournés par l'employeur au CNASEA.

Dans tous les cas, les avenants aux conventions CIE nécessitent la signature des deux parties et sont rédigés sur le même formulaire que celui utilisé pour les conventions initiales. Ils font l'objet d'une numérotation spécifique, générée automatiquement par le module de prescription de l'extranet EUR.

2.8. Comment numéroter ces conventions ?

Les numéros de convention sont organisés de la manière suivante :

- les trois premiers caractères correspondent au numéro de département (soit 0 plus deux chiffres, ou 02A pour les ALE situées dans la zone de la DDTEFP Corse-du-Sud et 02B pour la zone DDTEFP Haute-Corse, 59L pour la zone de la DDTEFP de Lille et 59V pour la zone de la DDTEFP de Valenciennes).
- les deux caractères suivants correspondent au mois en cours ;
- les deux caractères suivants correspondent aux deux derniers chiffres de l'année en cours ;
- les six caractères suivants correspondent au code de l'ALE où est signée la convention ;
- les quatre caractères suivants correspondent à un numéro d'ordre séquentiel correspondant à la place occupée par la convention individuelle conclue dans l'ALE (soit 0001 à 9999).
- Les deux derniers caractères correspondent à la numérotation des avenants.

Pour attribuer un numéro de convention, le prescripteur doit se connecter sur l'Extranet EUR (voir points 8.7 et 8-10). C'est en effet lors de la saisie du dossier sur l'Extranet, que l'application attribuera un numéro de dossier fiable, unique et contrôlé.

Saisie d'une convention initiale :

Dès la connection, le département et le code ALE sont reconnus. Le prescripteur devra alors renseigner le mois de signature de la convention et l'année millésime.

087 087040

Il cochera ensuite la case « contrat initial »

Puis, il saisira les données relatives à "Numéro IDE", "Date d'Embauche", "Date de fin prévue", "Taux de prise en charge" et "Durée hebdomadaire". En utilisant un bouton "Création", l'application fournira un numéro de dossier (gestion d'un compteur).

087 06 05 087040

Le conseiller ALE devra alors reporter ce numéro sur le Cerfa qui sera transmis au Cnasea.

Saisie d'un avenant :

Pour saisir un avenant, le prescripteur procèdera à une recherche du dossier sur l'Extranet EUR. Puis, il devra indiquer la nature de l'avenant qu'il entend enregistrer en cochant la case correspondante : avenant de renouvellement ou avenant de modification (voir point 2.7). L'application générera alors automatiquement un numéro de dossier.

Exemple :

- pour un premier renouvellement de convention initiale (sans qu'aucun autre avenant n'ait été conclu), le numéro généré sera 1.0
- pour un deuxième renouvellement de convention initiale (sans qu'aucun autre avenant n'ait été conclu), le numéro généré sera 2.0
- pour un premier avenant modificatif effectué après un premier renouvellement, le numéro d'avenant généré sera 1.1
- pour un deuxième avenant modificatif effectué après un deuxième renouvellement, le numéro d'avenant généré sera 2.2

2.9. Comment est évaluée la convention ?

- Une évaluation en cours de convention est nécessaire afin de préparer la sortie du bénéficiaire de CIE lorsque celui-ci a été conclu à durée déterminée.
Pour ce faire, l'ALE reçoit le salarié en CIE dans les 2 mois précédant la date prévue de fin de contrat, afin d'effectuer un bilan de la convention et des actions complémentaires de formation ou d'accompagnement ayant pu être menées et afin de définir les actions à entreprendre pour qu'il accède à un emploi non aidé.
- Le CNASEA conduit auprès de chaque ancien salarié en CIE une enquête sur le déroulement de la convention et sa situation à l'issue du CIE. Les résultats sont mis à disposition du SPE et doivent orienter son action en matière de suivi de la personne (le cas échéant) et de futur conventionnement de l'employeur (le cas échéant).

2.10. Comment contrôle-t-on l'application de la convention ?

En signant la convention, l'employeur s'engage à prendre connaissance des dispositions législatives et réglementaires applicables et accepte que les agents de l'ANPE ou de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle accèdent à ses locaux pour vérifier, en tant que de besoin, la bonne exécution de la convention.

2.11. Quelles sont les voies de recours en cas de litige ?

- En cas de refus de conventionnement de la part de l'ANPE ou pour tout litige relatif au déroulement de la convention, l'employeur ou la personne bénéficiaire (personne sans emploi ou salarié embauché) peut adresser dans un délai de deux mois l'un des recours suivants :
 - Recours gracieux auprès de l'agence locale pour l'emploi ;
 - Recours hiérarchique auprès de la Direction Générale de l'ANPE ;
 - Recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.
- Lorsqu'elle a l'intention de dénoncer la convention pour non respect des dispositions conventionnelles, l'ANPE en informe l'employeur. Ce dernier dispose alors d'un délai de 7 jours pour faire connaître ses observations.

A l'issue de ce délai, et si elle souhaite maintenir sa décision, l'ANPE notifie à l'employeur sa décision de dénonciation et l'informe par avis recommandé des conséquences financières qu'elle implique. Elle informe également le CNASEA de cette décision afin qu'il procède au recouvrement des aides de l'Etat.

L'employeur peut exercer, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la dénonciation prononcée par l'ANPE, un des recours administratifs ou contentieux dans les conditions décrites précédemment.

- En cas de litige concernant le paiement de l'aide ou sa suspension, pendant le déroulement de la convention, ou lorsque la convention est résiliée en raison de la rupture du contrat, l'employeur peut exercer un recours gracieux auprès du CNASEA. Le recours hiérarchique s'exerce auprès du ministre chargé de l'emploi. Le recours contentieux s'exerce devant le tribunal administratif compétent.

3. Le contrat de travail

3.1. Quelles sont les caractéristiques du contrat de travail conclu en application de la convention CIE ?

- Le contrat de travail conclu en application de la convention CIE est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée ou indéterminée. Les CIE ancienne formule étaient conclus en majorité pour une durée indéterminée et conduisaient de ce fait le plus souvent à l'insertion durable. Il est souhaitable que les nouveaux CIE soient également dans la majeure partie des cas signés pour une durée indéterminée.
Ce contrat peut être à temps partiel ou à temps complet. Il doit être conclu par écrit.
- La durée du CDD ne peut excéder 24 mois. Le CIE conclu pour une durée déterminée est régi par l'article L.122-2 du code du travail (sauf en ce qui concerne les renouvellements). Il résulte de ce texte que les dispositions de l'article L. 122-3-11 relatives au délai de carence entre deux contrats ne sont pas applicables en l'espèce. Il n'y a pas lieu de verser l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.122-3-4 du code du travail, sauf disposition conventionnelle plus favorable.
- La durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque les difficultés rencontrées par le salarié sont telles qu'il ne peut assurer un tel horaire.

3.2. Quelle est la rémunération en CIE ?

Les salariés en CIE sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Cette rémunération ne peut être inférieure au Smic.

3.3. Faut-il faire application des conventions collectives ?

Le salarié en CIE bénéficie de l'ensemble des stipulations des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

3.4. Le contrat de travail peut-il se cumuler avec une autre activité rémunérée ?

Le CIE peut se cumuler avec une activité complémentaire rémunérée dans la limite de la durée maximale du travail applicable. Cependant, le CIE s'adressant à des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi, les cas de cumul doivent rester exceptionnels.

3.5. Quels sont les cas de rupture du CIE ?

Lorsque le CIE est conclu en CDI, il peut être rompu à l'initiative de l'employeur (licenciement pour motif économique, licenciement pour motif personnel), à l'initiative du salarié (démission), ou par accord entre les parties.

Le CIE conclu en CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure (article L.122-3-8 du code du travail).

Toutefois, l'article L.322-4-8 du code du travail prévoit un autre cas de rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié (l'accord de l'employeur n'étant donc pas nécessaire) : lorsque cette rupture permet au salarié d'être embauché en CDI, en CDD d'au moins 6 mois ou de suivre une formation conduisant à une qualification visée aux quatre premiers alinéas de l'article L.900-3.

La méconnaissance par l'employeur de ces dispositions ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat.

Toute rupture doit impérativement être signalée à l'ANPE et au CNASEA dans un délai de 7 jours francs.

3.6. Le salarié doit-il respecter un préavis en cas de rupture à son initiative ?

NON, le salarié n'a pas à respecter de préavis en cas de rupture du contrat de travail dans les cas suivants prévus à l'article L.322-4-8 du code du travail :

- rupture du contrat à durée déterminée avant son terme pour permettre au salarié d'être embauché par un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou à durée indéterminée, ou de suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue aux quatre premiers alinéas de l'article L. 900-3.
- suspension du contrat de travail à la demande du salarié afin d'effectuer une période d'essai chez un autre employeur afin d'occuper un emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois. Si, à l'issue de la période d'essai chez le nouvel employeur, le salarié est recruté, le contrat est rompu sans préavis et la convention est résiliée.

3.7. Le salarié doit-il présenter un justificatif (promesse d'embauche, attestation de formation) du motif de rupture à son initiative ?

Aucune formalité n'est imposée, mais l'employeur bénéficiaire de la convention de CIE peut demander au salarié de justifier la réalité de l'embauche auprès du nouvel employeur, en produisant la promesse d'embauche ou le contrat de travail.

3.8. Quels sont les cas de suspension du contrat ?

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.

Toute suspension doit impérativement être signalée à l'ANPE et au CNASEA (délai de 7 jours francs). Comme pour tous les CDD (article L. 122-3-5 du code du travail), la suspension du CIE, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

Le versement de l'aide est suspendu lorsque la rémunération n'est pas maintenue.

3.9. Comment sont calculés les droits à congé payés des salariés en CIE ?

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié en CIE a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours par mois de travail effectif (article L.223-2 du code du travail).

Par ailleurs, l'article L.212-4-2 du code du travail pose expressément le principe de l'égalité des droits des salariés à temps partiel avec les autres salariés : ils bénéficient donc d'un congé de même durée que les salariés qui travaillent selon l'horaire applicable dans l'établissement.

L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat ni au titre de la rémunération, ni en matière d'exonération de cotisations sociales, il convient d'inciter l'organisme employeur à faire bénéficier ses salariés en CIE de la totalité de leurs congés avant le terme de leur contrat.

3.10. Comment ces salariés sont-ils décomptés dans le calcul des effectifs de l'établissement ?

Pendant toute la durée de la convention Initiative Emploi, les bénéficiaires des contrats initiative-emploi ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les salariés embauchés en CIE sous contrat à durée indéterminée sont donc décomptés dans le calcul des effectifs à partir de la fin de la convention, soit au maximum au bout de 24 mois.

3.11. Les salariés en CIE peuvent-ils avoir la qualité d'électeurs dans les élections de représentants du personnel ? Peuvent-ils être également éligibles ?

OUI, ces salariés ont la qualité d'électeurs. Ils peuvent également être éligibles ou candidats à une élection professionnelle. La Chambre sociale de la Cour de Cassation précise qu'un salarié exclu du calcul de l'effectif est électeur et éligible, dès lors qu'il remplit la condition d'ancienneté requise, pour l'élection de délégués du personnel (cass. Soc. 30 mai 1996, Société hôtelière Paris Clichy Hôtel Mercure Paris Montmartre c/ Mahamdou).

3.12. Que se passe-t-il en cas d'arrêt maladie en cours de contrat CIE ?

Lorsqu'un salarié en CIE est en arrêt de travail pour maladie, il peut percevoir les indemnités journalières prévues par le régime général de l'assurance maladie ou par un régime spécial de sécurité sociale. Par ailleurs, les dispositions des conventions collectives qui prévoient un maintien de salaire pendant le délai de carence de 3 jours ou une indemnisation complémentaire au-delà de ce délai sont applicables aux salariés en CIE.

Dans ces deux cas, le CNASEA effectue le versement de l'aide au vu des états trimestriels de présence indiquant le maintien ou non de la rémunération du salarié, dans les conditions suivantes :

- si la rémunération est maintenue par l'employeur pendant la période de carence de trois jours, l'aide de l'Etat est versée dans les conditions habituelles ;
- au-delà de la période de carence de trois jours, si l'employeur verse une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale, cette indemnisation servira d'assiette au calcul de l'aide, dans la limite du SMIC, avec application du taux prévu à la convention.

4. Les personnes bénéficiaires

4.1. Qui peut être embauché dans le cadre du CIE?

Le champ des personnes éligibles au CIE est volontairement défini de manière large, permettant ainsi la mobilisation du CIE pour toute personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Chaque année, le SPER propose au préfet de région d'arrêter les catégories de personnes éligibles au CIE, au vu du diagnostic territorial effectué et en fonction des objectifs de résultats fixés par le ministre.

4.2. Les bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou de l'API peuvent-ils bénéficier d'un CIE ?

Rien ne s'y oppose mais il appartient au SPER d'en décider au vu du diagnostic territorial, et notamment des perspectives de recours aux dispositifs qui leur sont dédiés : le CI-RMA et le contrat d'avenir doivent être prioritairement mobilisés pour les allocataires de minima sociaux depuis six mois et plus.

4.3. Les jeunes sont-ils éligibles ?

Là encore, rien ne s'y oppose et il appartient au SPER d'en décider au vu du diagnostic territorial, et notamment du recours aux dispositifs qui leur sont dédiés (SEJE, apprentissage, contrats de professionnalisation).

4.4. A-t-on l'obligation d'être inscrit à l'ANPE pour être embauché dans le cadre d'un CIE ?

NON, il n'est pas obligatoire d'être inscrit à l'ANPE pour être embauché en CIE.

La personne embauchée en CIE en contrat à durée déterminée est inscrite en catégorie 5. Elle pourra ainsi tout au long de son CIE accéder aux prestations du SPE. Les personnes embauchées en CIE en contrat à durée indéterminée sont radiées de la liste des demandeurs d'emploi.

4.5. Les ressortissants communautaires peuvent-ils bénéficier d'un contrat Initiative Emploi ?

Les travailleurs communautaires déjà introduits sur le marché du travail français peuvent bénéficier d'un contrat Initiative Emploi.

Suite à la suppression de l'obligation de détention d'un titre de séjour introduite par l'article 14 de la loi N° 2003-119 du 26 novembre 2003, les travailleurs communautaires n'ont pas à produire de pièces justificatives particulières. Ils doivent pouvoir bénéficier d'un CIE dès lors qu'ils satisfont les conditions d'éligibilité fixées par l'arrêté du préfet de région.

4.6. Le salarié peut-il bénéficier d'un autre contrat aidé après un CIE ?

NON, sauf cas très exceptionnels car le CIE est en soi une mesure destinée à favoriser l'accès direct à un emploi durable et non à un enchaînement avec un autre contrat aidé.

4.7. Peut-on faire bénéficier d'un CIE une personne sortant d'un autre contrat aidé ?

Le SPER décide des conditions d'éligibilité au CIE. Compte tenu de l'objectif poursuivi pour les contrats aidés (l'insertion durable dans l'emploi non aidé), le passage d'un contrat aidé du secteur non marchand (contrat d'avenir ou CAE) vers un contrat aidé du secteur marchand (CIE, RMA) peut être pertinent.

S'agissant de la succession de deux contrats aidés au titre de la politique de l'emploi, on considère qu'il n'y a pas lieu d'observer un délai de carence.

5. Les employeurs

5.1. Qui peut embaucher en CIE ?

- Les employeurs qui cotisent au régime d'assurance chômage :
 - L'article L.351-4 vise les employeurs affiliés au régime d'assurance chômage,
 - Les 3° et 4° de l'article L.351-12 visent les entreprises, sociétés et organismes en régime d'auto-assurance tels les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités territoriales ont une participation majoritaire, les chambres de métiers, les services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture ainsi que les établissements et services d'utilité agricole des chambres d'agriculture.
- Les employeurs de pêche maritime non couverts par lesdits articles.

Les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de CIE.

5.2. Les associations peuvent-elles recourir au CIE ?

OUI.

5.3. Les groupements d'employeurs peuvent-ils recourir au CIE ?

OUI.

5.4. Par rapport à ces conditions légales, quels employeurs peuvent embaucher en CIE dans la région ?

L'ALE signe la convention au nom de l'Etat. Il lui appartient :

- de vérifier que l'employeur appartient aux catégories éligibles
- de s'assurer qu'il entre dans les cibles arrêtées le cas échéant par le préfet de région
- de veiller à ce qu'il remplisse les conditions favorables à l'insertion professionnelle des personnes embauchées.

6. Les actions d'accompagnement, de formation et de VAE

6.1. Les conventions CIE doivent-elles obligatoirement prévoir des actions de formation ou d'accompagnement ?

Les conventions CIE peuvent prévoir des actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience.

Celles-ci ne sont pas obligatoires mais doivent être mises en œuvre si nécessaire, notamment pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée.

6.2. A qui incombe leur mise en œuvre ?

Leur mise en œuvre incombe en premier lieu à l'employeur.

En conséquence, les employeurs doivent permettre à leurs salariés en CIE d'accéder à l'ensemble des actions de formation articulées autour :

- du plan de formation de l'entreprise,
- du droit individuel à la formation.

Les employeurs peuvent désigner, à l'intérieur de la structure, un tuteur chargé d'accompagner le salarié pour la réalisation de son travail (le nom de ce tuteur devant être communiqué au salarié, par exemple dans le contrat de travail). Ils peuvent également mettre en place un accompagnement spécifique vers l'emploi assuré par l'entreprise ou par un organisme extérieur.

Le Service public de l'emploi régional peut à ce titre décider d'accorder aux employeurs réalisant des efforts particulièrement significatifs en matière de formation ou d'accompagnement des bénéficiaires de CIE une prise en charge majorée qui aura été préalablement définie par arrêté du Préfet de région.

6.3. Le SPE peut-il également intervenir pour la mise en œuvre d'actions de formation ou d'accompagnement ?

En complément de ce qui peut être pris en charge par l'employeur, les bénéficiaires de contrats aidés doivent dorénavant avoir accès également à l'ensemble de l'offre de service du SPER d'une manière beaucoup plus systématique que par le passé, lorsque cela est nécessaire pour permettre une insertion durable.

C'est ainsi que les personnes en CIE à durée déterminée peuvent, dans le cadre de la politique définie en SPER, accéder en plus des entretiens individuels avec un conseiller à la prestation de service la mieux adaptée à leur situation et, plus particulièrement :

- les prestations d'accompagnement dans l'emploi, les prestations d'accompagnement vers l'emploi et les prestations de définition du projet professionnel ,
- les bilans de compétences approfondis ;
- les ateliers de l'ANPE.

Ces salariés ont accès également aux Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP), ainsi qu'au module d'initiation à la navigation sur Internet (NSI) sur prescription de l'ANPE ou des APP.

Le SPER a également la faculté d'organiser, en complément des actions déjà prises en charge par l'employeur ou de celles déjà proposées par l'ANPE, des actions d'accompagnement spécifiques, pour certains types de publics en CIE et considérés comme particulièrement en difficulté. Il s'agit :

- d'actions financées grâce à une « réserve » prélevée sur l'enveloppe unique régionale. Les DDTEFP seront chargées, sous l'autorité du Préfet et en concertation avec le SPE local, du développement de ces actions. Une instruction complémentaire avec un modèle de convention vous sera prochainement adressée. Ces fonds ne pourront en aucun cas servir à financer des actions de formation.

- d'actions spécifiques d'accompagnement en faveur de jeunes en difficulté mobilisées dans le cadre du Fonds d'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ) et des crédits conséquents dont le SPER disposera pour animer une politique active d'accès à l'emploi des jeunes.

D'autres prestations ne relevant pas directement du SPE peuvent également répondre aux besoins des salariés en insertion. C'est notamment le cas des actions de type ASI (appui social individualisé).

Les formations organisées par les conseils régionaux peuvent également dans certains cas contribuer à la professionnalisation des salariés en CIE. Il appartient au SPER de définir, en lien avec les collectivités concernées, les conditions dans lesquelles cette offre pourra être mobilisée.

6.4. Les formations doivent-elles être organisées hors ou sur le temps de travail ?

- Lorsqu'elles sont organisées et prises en charge par l'employeur, il appartient à ce dernier de déterminer les conditions de réalisation de ces formations, dans le respect du droit commun.
- Lorsqu'elles sont prises en charge par une autre collectivité, il convient de déterminer à l'avance, avec l'employeur et le salarié, les conditions de réalisation de l'action.

7. Les aides de l'Etat et les exonérations patronales de sécurité sociale

7.1. Quelle est l'aide accordée pour l'embauche en CIE ?

- L'Etat prend en charge une part du salaire minimum de croissance brut multiplié par le nombre d'heures travaillées (dans la limite du temps de travail inscrit à la convention).
- La part prise en charge par l'Etat est déterminée par arrêté du Préfet de région en fonction de différents éléments :
 - caractéristiques des bénéficiaires permettant de déterminer leur niveau de difficulté d'accès à l'emploi ;
 - statut de l'employeur ;
 - situation du bassin d'emploi ;
 - efforts consentis par l'employeur en matière de formation professionnelle, de tutorat, d'accompagnement ou de VAE.
- Cette part ne peut en tout état de cause excéder 47 % du SMIC horaire brut.

7.2. Qui procède au versement de l'aide de l'Etat, selon quelles modalités ?

Le CNASEA est chargé de verser aux employeurs le montant de l'aide de l'Etat s'attachant à la convention.

Le premier versement intervient dès la date d'effet de la convention et au plus tard dans le mois de l'embauche. Ce premier versement correspond à un mois d'aide. Les versements des aides se font par avance, tous les mois.

Le CNASEA adresse ensuite à l'employeur tous les 3 mois un état de présence, que ce dernier lui renvoie dans un délai d'un mois accompagné des bulletins de paie correspondants.

Sur la base de ces documents, le CNASEA procède aux éventuelles régularisations.

En cas de non transmission de ces documents par l'employeur dans les délais, le CNASEA suspend ses paiements.

L'employeur doit en tout état de cause informer l'ANPE et le CNASEA, dans un délai de 7 jours francs, de toute suspension du contrat ou de sa rupture. Il doit fournir au CNASEA tous les justificatifs nécessaires au paiement des aides et au suivi de l'application de la convention (états de présence et copies des bulletins de paie).

7.3. Quelles sont les exonérations dont bénéficie l'employeur embauchant en CIE ?

Les embauches en CIE donnent droit aux exonérations de droit commun de cotisations patronales de sécurité sociale.

Seules les exonérations pour les zones franches urbaines (ZFU, loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 modifiée) et les exonérations pour les zones de redynamisation urbaine (ZRU) et les zones de revitalisation rurale (ZRR) ne sont pas cumulables avec une autre aide à l'emploi : l'employeur concerné doit donc opter soit pour l'exonération soit pour le CIE.

7.4. L'aide de l'Etat versée au titre de ces contrats peut-elle être mobilisée en contrepartie d'un financement du FSE ?

Il est possible de mobiliser les financements en provenance de l'EUR destinés à la prise en charge des actions d'accompagnement organisées par le SPER, ainsi que les financements accordés par les collectivités territoriales pour la prise en charge de la formation et de l'accompagnement des salariés en CIE.

La participation de l'Etat au titre de la rémunération ne peut être mobilisée, sauf pour les salariés en contrat aidé bénéficiaires de parcours PLIE, pour lesquels les crédits du FSE peuvent être mobilisés dans les mêmes conditions que celles qui prévalaient pour les CES et CEC.

7.5. Quels sont les cas entraînant un reversement par l'employeur des aides perçues et une remise en cause des exonérations obtenues pour une embauche en CIE ?

La résiliation de la convention, suite à la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, et la dénonciation de la convention par l'ANPE lorsque l'employeur n'a pas rempli les engagements pris dans le cadre de ladite convention, entraînent immédiatement le reversement intégral des aides déjà perçues (voir point 3.5 sur les cas de rupture) et le paiement des cotisations patronales de sécurité sociale ayant fait l'objet d'exonération. L'organisme de recouvrement des contributions et cotisations sociales est informé de la résiliation de la convention par le CNASEA ou par l'ANPE en cas de dénonciation.

Toutefois, le reversement de ces sommes ainsi que le paiement des cotisations ne sont pas dus dans les cas suivants :

- rupture pour faute du salarié, force majeure ou résultant d'un accord clair et non équivoque des deux parties ;
- rupture anticipée d'un CDD prévu à l'article L.322-4-8 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;
- rupture du fait du salarié ;
- rupture au titre de la période d'essai ;
- licenciement pour inaptitude médicalement constatée (licenciement ne pouvant être prononcé que sous réserve qu'il y ait impossibilité de reclassement dans la structure ou que la proposition de reclassement ait été refusée par l'intéressé) ;
- lorsque le salarié a été embauché immédiatement sur un autre poste 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.

7.6. Pour quelle raison les aides peuvent-elles être suspendues ?

Lorsque le contrat de travail est suspendu (voir point 3.8), 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.

8. La mise en œuvre et le pilotage de la mesure

8.1. Quels sont les points devant faire l'objet d'un pilotage rapproché ?

- les objectifs de résultats fixés par le ministre et la contribution des CIE à leur réalisation ;
- l'exécution physico-financière de la programmation EUR par le biais du suivi des réalisations et de phases de régulation au regard des taux, des durées et des publics cible ;
- la sortie en emploi des bénéficiaires de CIE. Le CNASEA est chargé de réaliser une enquête en continu sur le devenir des bénéficiaires de CIE dont les résultats sont mis à disposition du SPE.

8.2. Quel est le rôle de l'ALE ?

- L'ANPE vérifie que l'employeur et la personne sans emploi remplissent les conditions fixées par le SPER pour accéder à ces contrats. Elle met en relation les employeurs et les personnes sans emploi qu'elle juge correspondre à ces critères.
- Elle signe la convention CIE dans la limite des moyens qui lui sont attribués. Elle procède également à l'instruction des demandes de renouvellement ou d'avenants des conventions.
- Elle est responsable du traitement des recours gracieux s'attachant aux décisions qu'elle a prises dans ce domaine. La Direction générale de l'ANPE instruit les recours hiérarchiques qu'elle lui transmet.
- Elle s'assure du bon déroulement du contrat pour son bénéficiaire, dans le cadre des entretiens qu'elle conduit avec lui et en mobilisant en tant que de besoin les prestations susceptibles d'assurer son insertion durable dans l'emploi.

8.3. Quel est le rôle de la DDTEFP ?

- Elle apporte un soutien aux conseillers des ALE sur les questions juridiques ou pratiques qu'ils se posent.
- Elle contribue à la constitution d'une offre d'insertion de qualité dans le cadre des relations qu'elle développe avec les branches professionnelles.
- L'inspection du travail effectue le contrôle des organismes relevant de son champ de compétence dans les conditions prévues aux articles L. 611-1 et suivants du code du travail.
- Elle prend toute mesure favorisant la mise en œuvre du dispositif CIE par des actions d'information et de construction de partenariat.
- Elle conventionne les organismes chargés de mettre en œuvre les prestations d'accompagnement financées par l'EUR décidées par le SPER, et dont la prescription est assurée par l'ANPE.

8.4. Quel est le rôle de la DRTEFP ?

Elle assure, sous l'autorité du préfet de région, la programmation des moyens, le pilotage et l'animation du SPER.

8.5. Quel est le rôle du SPER ?

Le Service Public de l'Emploi régional, sous l'autorité du Préfet de région, élabore en cohérence avec les objectifs de politique d'emploi définis par le Ministre, et sur la base de diagnostics territoriaux partagés, notamment avec l'ANPE, la stratégie de mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

Les diagnostics territoriaux doivent être menés en parallèle à des négociations actives conduites sous l'autorité du préfet de région avec les partenaires de l'offre de formation et d'insertion au niveau local : le réseau des missions locales, les collectivités territoriales - notamment les conseils régionaux en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés ainsi que les conseils généraux concernant les actions d'insertion des bénéficiaires de RMI.

Ils s'appuient sur les travaux des SEPES afin de disposer de la radiographie la plus exhaustive et qualitative possible du territoire en matière de besoin de main-d'œuvre.

Il construit une offre de prestations d'accompagnement des bénéficiaires de CIE et CAE, financées sur l'EUR, complémentaire aux actions déjà mobilisées par les acteurs du SPER (ANPE et collectivités territoriales).

Il s'assure de la disponibilité des informations permettant l'évaluation de la pertinence du parcours des bénéficiaires de contrats CIE au regard des moyens mobilisés et des objectifs cibles de son territoire. Ces informations issues du suivi réalisé par l'ANPE, le CNASEA et les services de l'Etat doivent lui permettre en tant que de besoin d'adapter la stratégie territoriale définie préalablement.

8.6. Quel est le rôle du CNASEA ?

- Il est chargé de la saisie des documents Cerfa
- Il est chargé du versement de l'aide de l'Etat aux employeurs
- Il est chargé le cas échéant du paiement des prestations d'accompagnement financées sur l'EUR aux organismes conventionnés par les DTEFP
- Il est chargé de la constitution de la base de données extranet
- Il porte à la connaissance du SPE les dysfonctionnements qu'il constate.

8.7. Par qui sera alimenté l'extranet EUR ?

- Par l'ALE qui saisit les informations relatives aux conventionnements opérés et à leur impact financier.
- Par le CNASEA qui saisit l'ensemble des informations du Cerfa et celles relatives à l'enquête de devenir des personnes passées en CIE ou en CAE.

8.8. Comment sont prises en compte les spécificités de chaque région en matière d'EUR ?

Sur la base des éléments transmis par les DRTEFP (copie de l'arrêté préfectoral, grille de taux), la DGEFP informe le CNASEA des grilles de taux de subvention retenues chaque année par le préfet, afin que le CNASEA les prenne en compte pour le versement des aides aux employeurs.

Le SPER peut piloter son action grâce aux éléments disponibles sur l'extranet EUR ou Syracuse (voir point 8.9), mais également grâce à un item des Cerfa CIE et CAE situé dans la partie « La prise en charge » et intitulé « Cas de prise en charge ».

Cet item permet en effet de décomposer les différents éléments ayant permis d'aboutir au taux finalement appliqué. Il fait l'objet d'une codification, définie par le SPER avec l'appui du SEPES, propre à chaque région et est saisi, comme les autres items du Cerfa, par le CNASEA. Plus cette codification sera détaillée, plus le pilotage pourra être fin.

Une région qui aurait retenu :

- deux taux de base, l'un à 20% pour les DE de plus d'un an, les bénéficiaires de minima sociaux et autres publics et l'un à 37% pour les DE de plus de deux ans et les travailleurs handicapés.
- une majoration de 5% pour les employeurs s'engageant à mettre en œuvre des actions d'accompagnement et de formation.
- et une majoration de 5% pour certains bassins d'emploi

Pourra codifier sa grille de la manière suivante :

Critère	Exemple 1	
	Taux	Codification
Publics ouvrant droit au taux de base de 20%	20%	01
Publics ouvrant droit au taux de base de 20% + effort employeur	25%	02
Publics ouvrant droit au taux de base de 20% + bassin d'emploi	25%	03
Publics ouvrant droit au taux de base de	30%	04

Exemple 2	
Taux	Codification
20%	10
25%	11
25%	12
30%	13

20% + effort employeur + bassin d'emploi		
Publics ouvrant droit au taux de base de 37%	37%	05
Publics ouvrant droit au taux de base de 37% + effort employeur	42%	06
Publics ouvrant droit au taux de base de 37% + bassin d'emploi	42%	07
Publics ouvrant droit au taux de base de 37% + bassin d'emploi + effort employeur	47%	08

37%	20
42%	21
42%	22
47%	23

Exemple 1 :

attribution linéaire des codes à chaque cas possible

Exemple 2 :

1^{er} chiffre : taux de base appliqué (1 = 20%, 2 = 37%)

2^{ème} chiffre : majoration appliquée (0=aucune, 1=employeur, 2=bassin d'emploi, 3=somme des deux)

Une codification plus détaillée que celle présentée dans l'exemple pourrait être choisie, qui retiendrait comme critère de codification les publics et les taux et non les seuls taux.

Par souci de confidentialité, vous veillerez à ce qu'aucune référence ne soit faite aux catégories de publics ne figurant pas dans le CERFA, seule la mention « autre » étant autorisée.

8.9. Quelles sont les informations disponibles sur le CAE et le CIE ?

- Des données individuelles et nominatives permettant le suivi individuel, le pilotage et le contrôle
- Des tableaux statistiques, permettant l'analyse (les SEPES, ayant accès aux fichiers, pourront réaliser d'autres tableaux en tant que de besoin)
- Des données de pilotage physico-financières agrégées au niveau national, régional, départemental aux deux stades de la prescription et des paiements.

8.10. De quelle façon le SPER, le SPED, la DGEFP et la DARES accèderont-ils à ces informations ?

L'ensemble de ces données seront accessibles sur deux extranets distincts :

- **L'extranet EUR**, est spécialement conçu pour les acteurs opérationnels du SPER et permet de prescrire les mesures.

Il contient notamment des informations relatives au montant de l'EUR mobilisable. Il permet également à chaque ALE d'accéder à l'ensemble des informations contenues dans les conventions qu'elle a conclues.

Cet extranet, consultable à l'adresse suivante "<http://eur.travail.gouv.fr>" sera accessible via un mot de passe communiqué chaque année aux directions régionales de l'ANPE et aux DRTEFP, services qui seront chargés de transmettre cette information aux personnes autorisés dans les ALE et dans les DDTEFP.

- **L'extranet Syracuse**, est dédié au pilotage de l'EUR et au contrôle de gestion.

L'extranet Syracuse (<http://syracuse.cnasea.fr>) contiendra des informations synthétiques de niveau départemental, régional et national.

Son accès est protégé par un mot de passe communiqué chaque année aux DRTEFP qui en assurent la diffusion auprès des DDTEFP et des partenaires du SPE local.

8.11. Comment seront comptabilisées les entrées ?

Les entrées comptées par la DARES sont les conventions signées et prises en charge dans le mois : nombre de conventions initiales + nombre d'avenants de renouvellement.

Les entrées et les stocks seront disponibles dans les tableaux de bord mensuels.

Entrées et Stocks seront calculés chaque mois à partir d'un fichier comportant tous les mouvements intervenus dans le mois (convention initiale, renouvellement, rupture) et transmis par le CNASEA.

L'intranet DARES comportera des tableaux mensuels et / ou trimestriels sur des caractéristiques plus fines.



CONTRAT INITIATIVE EMPLOI



CONVENTION ENTRE L'ÉTAT ET L'EMPLOYEUR

Article L 322-4-8 du Code du Travail

Cachet de l'ALE

La loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire.
Elle vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant.
Votre demande doit être adressée à l'Agence Locale pour l'Emploi ou au CNASEA ou à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales

CONTRAT INITIATIVE EMPLOI

CONVENTION ENTRE L'ÉTAT
et L'EMPLOYEUR

Cadre réservé à l'administration

dept	mois	année	code ALE ou code prescripteur	n° d'ordre	avenant

Date de dépôt de la demande : _____
 Date de début de la convention : _____
 Date de fin prévue de la convention : _____
 Numéro IDE : _____

L'EMPLOYEUR

Dénomination : _____
 Adresse : _____
 Code postal : _____
 Commune : _____

Si l'adresse à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés est différente de l'adresse ci-dessus, remplir la partie ci-dessous

Adresse : _____
 Code postal : _____
 Commune : _____
 Adresse électronique : _____

N° SIRET : _____

Code APE : _____

Statut de l'employeur : (tableau 1) _____

Effectif salariés au 31 décembre : _____

Atelier et Chantier d'Insertion : oui non

Païement par virement : bancaire CCP

Fournir un RIB ou un RIP de l'employeur

Organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent :

URSSAF

MSA

AUTRE

Je déclare sur l'honneur être à jour des versements de mes cotisations et contributions sociales, que cette embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié en CDI, ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 6 derniers mois.

LE SALARIÉ

M. Mme Mlle Nom : _____ Prénom : _____

Pour les femmes mariées, nom patronymique : _____

Né(e) le _____ à : _____ dept ou pays : _____ Nationalité : France

Adresse : _____ Union européenne

_____ Hors Union européenne

Code postal : _____ Commune : _____

SITUATION DU SALARIÉ AVANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Niveau de formation : (tableau 2) _____

Le salarié est-il inscrit à l'ANPE ? oui non si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 et plus

Sans emploi : oui non si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 à 23 mois 24 et plus

Le salarié est-il bénéficiaire RMI : oui non ASS : oui non API : oui non

Si oui, depuis : moins de 6 mois de 6 à 11 mois 12 mois et plus

Le salarié est-il reconnu travailleur handicapé ? oui non

LE CONTRAT

CDI CDD

Date d'embauche : _____

Date prévue de fin de contrat : si CDD _____

Emploi proposé : (Code ROME) _____

Salaire brut mensuel : _____ euros

Durée hebdomadaire de travail du salarié : _____ heures, _____ minutes

Durée collective hebdomadaire de travail appliquée dans l'établissement : _____ heures, _____ minutes

LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION PRÉVUES PAR L'EMPLOYEUR

• Formation :

Formation programmée : oui non

Nature de la formation : Adaptation au poste

Remise à niveau

Acquisition de nouvelles compétences

Si oui, niveau de formation visé : (tableau 2)

Type de formation : interne externe

• Accompagnement vers l'emploi confié à un tuteur désigné par l'employeur : oui non

• Accompagnement vers l'emploi confié à un organisme extérieur : oui non

Dénomination de l'organisme chargé de l'accompagnement : _____

• Accompagnement social confié à un organisme extérieur : oui non :

Dénomination de l'organisme chargé de l'accompagnement : _____

Modalités de formation et d'accompagnement : Hors du temps de travail

Pendant le temps de travail

Pendant et hors temps de travail

• Validation des acquis de l'expérience :

Procédure de validation : oui non

Si oui, niveau de qualification visé : (tableau 2)

LA PRISE EN CHARGE (CADRE RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION)

Montant de l'aide de l'Etat en pourcentage du SMIC horaire brut : % Cas de prise en charge :

Le cas échéant, autre financement envisagé : oui non

Le versement de l'aide de l'Etat est assuré par le CNASEA.

Le contrôle de l'application de cette convention est effectué par l'Agence Nationale pour l'Emploi. En cas de non exécution de la présente convention, les sommes déjà versées font l'objet d'un ordre de reversement. L'employeur déclare avoir pris connaissance des dispositions générales sur la notice jointe.

Signature précédée de la mention manuscrite

“ Lu et approuvé ”

Fait le : _____

L'employeur ou son représentant

Nom et qualité
(Signature et cachet)

Fait le : _____

Pour l'Etat

(Signature et cachet)

INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LA CONVENTION ET CIRCUITS DES DOCUMENTS

1. La liasse est remplie au stylo à bille sur un support dur pour en assurer la lisibilité.
2. L'employeur et le directeur de l'Agence Locale pour l'Emploi signent la présente convention.
3. L'employeur fournit à l'Agence Locale pour l'Emploi un RIB ou un RIP pour le versement des aides effectué par le centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cnasea).
4. Le feuillet blanc original est transmis par l'Agence Locale pour l'Emploi au Cnasea.
Le feuillet bleu est conservé par l'Agence Locale pour l'Emploi.
5. Les feuillets jaune et vert sont remis à l'employeur qui envoie le feuillet vert à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales.
6. Le feuillet rose est remis au salarié par l'employeur.

CODIFICATION**TABLEAU 1 : STATUT DE L'EMPLOYEUR**

- 50** Association
- 98** Groupement d'employeurs
- 99** Autre entreprise

TABLEAU 3 : NIVEAU DE FORMATION

- 70** Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire
(Equivalent au niveau VI de l'Education Nationale)
- 60** Formation courte d'une durée maximum d'un an, conduisant au Certificat d'Education Professionnelle ou à toute autre attestation de même nature.
(Equivalent au niveau V bis de l'Education Nationale)
- 50** Formation de niveau équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP).
(Diplôme non obtenu)
- 51** Diplôme obtenu du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)
(Equivalent au niveau V de l'Education Nationale)
- 40** Formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat ou du Brevet de Technicien
Equivalent au niveau IV de l'Education Nationale)
- 30** Formation de niveau du Brevet de Technicien Supérieur ou du Diplôme des Instituts Universitaires de Technologie et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
(Equivalent au niveau III de l'Education Nationale)
- 20** Formation de niveau égal ou supérieur à celui de la Licence ou des Écoles d'Ingénieurs
(Equivalent au niveau II de l'Éducation Nationale)
- 10** Troisième cycle ou Ecole d'ingénieur
(Equivalent au niveau I de l'Education Nationale)

CONDITIONS GÉNÉRALES DE LA CONVENTION ET DU CONTRAT INITIATIVE EMPLOI

La présente convention est conclue en vertu des articles L.322-4-8, R. 322-16 à R. 322-16-3 du code du travail pris en application de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. L'employeur s'engage à avoir pris connaissance de ces dispositions législatives et réglementaires en signant la présente convention.

L'embauche ne peut avoir lieu avant la signature de la convention.

Engagements des parties

L'employeur s'engage à respecter vis-à-vis du salarié les conditions prévues à la présente convention initiative emploi et au contrat de travail qui y est associé.

Il met en œuvre les actions d'accompagnement, de formation, de tutorat et de validation des acquis prévues par la présente convention.

Il informe le salarié de ses droits et obligations en lui fournissant une copie de cette notice.

L'employeur accepte que les agents de l'ANPE ou de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle accèdent à ses locaux pour vérifier, en tant que de besoin, la bonne exécution de la présente convention.

Le salarié s'engage à suivre les actions d'accompagnement, de formation, de tutorat et de validation des acquis prévues par la présente convention, et concourant à son insertion professionnelle.

Le Service Public de l'Emploi mobilise les moyens nécessaires à l'insertion du salarié en contrat initiative emploi dans l'emploi durable.

Nature du contrat de travail

Le CIE est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à temps partiel ou à temps complet.

Il est conclu pour une durée hebdomadaire minimale de 20 heures. Cependant, la convention peut avoir une durée moindre pour les salariés confrontés à des difficultés particulièrement importantes.

Aides de l'Etat

L'aide de l'Etat est versée à l'employeur mensuellement par avance, par le CNASEA au titre d'une embauche en contrat initiative emploi. Le montant de l'aide, fixé annuellement par arrêté préfectoral, est exprimé en pourcentage du SMIC horaire brut. Il figure dans la présente convention et est applicable pendant la période d'exécution de la convention.

L'employeur doit communiquer chaque trimestre au CNASEA les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du salarié.

Rupture, Suspension et modifications du contrat et de la convention : conséquences sur le versement des aides.

L'employeur doit signaler à l'ANPE et au CNASEA, dans un délai de sept jours francs, toute suspension ou rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention.

Lorsque le contrat de travail initiative emploi est suspendu, sans maintien de la rémunération, l'aide afférente à cette période n'est pas versée.

Toute modification de la durée hebdomadaire du travail donne lieu à modification du contrat de travail du salarié et doit être signalée à l'ANPE et au CNASEA.

L'augmentation de la durée hebdomadaire du travail donne lieu à la conclusion d'un avenant à la convention après que l'ANPE a accepté que l'aide de l'Etat soit accordée sur la base de la nouvelle durée du travail.

La réduction de la durée hebdomadaire du travail donne systématiquement lieu à un avenant mentionnant le montant de l'aide sur la base de la nouvelle durée du travail effective en heures travaillées.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'entreprise, et s'il satisfait aux conditions légales, l'ANPE peut accepter que le nouvel employeur soit substitué dans le droit à l'employeur signataire de la convention. Le nouvel employeur reprend l'ensemble des droits et des obligations prévus dans la convention.

L'employeur est informé qu'en cas de rupture du contrat de travail à son initiative avant la fin de la convention, ne correspondant pas aux cas mentionnés au II de l'article R.322-16-1, celle-ci est résiliée de plein droit. Il est tenu de reverser au CNASEA l'intégralité des sommes déjà perçues, et à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales les cotisations de sécurité sociale dont il a bénéficié au titre du contrat initiative emploi.

Le reversement de ces sommes s'effectue également en cas de dénonciation de la convention par l'ANPE pour non respect par l'employeur des dispositions conventionnelles.

Voies de recours en cas de litige concernant la présente convention

En cas de refus de conventionnement ou de litige portant sur la présente convention, l'employeur ou la personne bénéficiaire peut adresser dans un délai de deux mois l'un des recours suivants :

- Recours gracieux auprès de l'agence locale pour l'emploi ;
- Recours hiérarchique auprès de la Direction Générale de l'ANPE ;
- Recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.

En cas de litige concernant le paiement de l'aide, l'employeur peut adresser l'un des recours suivants :

- Recours gracieux auprès du CNASEA ;
- Recours hiérarchique auprès du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale ;
- Recours contentieux devant le tribunal administratif compétent.