

Dernière mise à jour le 08 mai 2018

Contrat CIE-starter : quelles aides pour les employeurs ?

Découvrez le contrat CIE-Starter : quelles entreprises et salariés sont concernés, quelles sont les aides et quelles démarches doivent être effectuées pour en bénéficier.

Sommaire

- Les principes généraux
- 13.000 contrats signés en 2015
- La situation en 2018
- Conclusion de contrats depuis le 1er janvier 2018
- Les employeurs concernés et exclus
- Employeurs exclus
- Les salariés concernés
- Condition 1 : âge, situation professionnelle
- Condition 2 : profil
- Aides pour les employeurs
- 45% du SMIC horaire brut
- Versement de l'aide
- Durée de l'aide
- Type de contrat
- CDI ou CDD
- Durée du contrat
- Durée hebdomadaire du travail
- Prise en compte dans l'effectif ?
- Prise en compte dans l'effectif Pendant toute la durée de la convention (6 à 24 mois), les salariés sous contrat CIE-starter :
 - Des salariés à « part entière »
 - Rémunération
 - Formation et attestation d'expérience professionnelle
 - Rupture du contrat de travail
 - Rupture
 - Suspension du contrat de travail
 - Suspension
 - Suspension et aide
- Les démarches à effectuer
 - Par le futur salarié
 - Par l'employeur

Les principes généraux

Une publication du 14 avril 2015, sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, nous informe de la mise sur pied d'un nouveau contrat aidé à destination des jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle.

Le site du Pôle-emploi nous donne également des informations utiles, en date du 24 avril 2018.

Extrait publication du site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social en date du 14 avril 2015

Décret n° 2014-767 du 3 juillet 2014 relatif à la liste nationale des quartiers prioritaires de la politique de la ville et à ses modalités particulières de détermination dans les départements métropolitains, JO du 5 juillet 2014

13.000 contrats signés en 2015

Une publication du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, du 15 décembre 2015, confirme que 13.000 contrats ont été signés depuis la création du dispositif.

Lancé en mars 2015 par le Premier ministre, le Contrat starter permet aux employeurs de bénéficier d'une aide égale à 45% du SMIC pour l'embauche d'un jeune de moins de 30 ans, chômeur de longue durée ou habitant un des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Le Contrat starter est une opportunité pour l'employeur de recruter un jeune motivé, désireux de s'insérer durablement dans le monde de travail. L'objectif de 13 000 contrats starter pour l'année 2015 est atteint.

La situation en 2018

Conclusion de contrats depuis le 1er janvier 2018

Plus aucune entrée en contrat starter n'est possible à compter du 1^{er} janvier 2018.

Les contrats en cours iront à leur terme.

Le contrat starter

publié le : 14.09.15 - mise à jour : 08.02.18

Publication mise à jour le 8 février 2018 :

Plus aucune entrée en contrat starter n'est possible à compter du 1er janvier 2018. Les contrats en cours iront à leur terme.

Les employeurs concernés et exclus

Sont concernés par ce nouveau contrat de travail « CIE-starter » :

- Tout employeur relevant du champ d'application de l'assurance chômage ;
- Les employeurs de pêche maritime ;
- Les Groupements d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ).

Informations proposées sur le site de pôle-emploi, en date du 24 avril 2018

Quels employeurs ?

- Tout employeur relevant du champ d'application de l'assurance chômage.
- Les employeurs de pêche maritime.
- Les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Employeurs exclus

Sont en revanche exclus de ce nouveau dispositif :

- Les employeurs ayant licencié, pour motif économique, dans les 6 mois précédant l'embauche ;
- Les employeurs ayant licencié un salarié sur le poste sur lequel est envisagée l'embauche en CIE-starter ;
- Les employeurs qui ne sont pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales ;
- Les particuliers employeurs.

Extrait site Ministère du travail, en date du 24 avril 2018 :

Quels employeurs ?

Tout employeur relevant du champ d'application de l'assurance chômage.

Les employeurs de pêche maritime.

Les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Sont exclues les entreprises :

Ayant licencié pour motif économique dans les six mois précédant l'embauche ;

Ayant licencié un salarié en CDI sur le poste sur lequel est envisagée l'embauche en CIE starter ;

N'étant pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Les particuliers employeurs sont exclus de ce dispositif.

Informations proposées sur le site de pôle-emploi, en date du 24 avril 2018

Sont exclues les entreprises :

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

Les salariés concernés

Sont concernés les jeunes qui répondent de façon cumulative aux 2 conditions suivantes :

Condition 1 : âge, situation professionnelle

- Avoir moins de 30 ans ;
- Être sans emploi et rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou professionnelles).

Condition 2 : profil

Les jeunes qui répondent à la condition 1, doivent également répondre à 1 des profils suivants :

- Résider dans un QPV (Quartier Prioritaire de la politique de la Ville);
- Bénéficier du RSA (Revenu de Solidarité Active) ;
- Être reconnu DELD (Demandeurs d'Emploi de Longue Durée) ;
- Être reconnu travailleurs handicapés ;
- Jeunes suivis dans le cadre d'un dispositif 2^{ème} chance (garantie jeunes, écoles de la deuxième chance, EPIDE, formation 2^{ème} chance) ;
- Jeunes qui ont bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non-marchand.

Extrait site Ministère du travail, en date du 24 avril 2018 :

Quels jeunes ?

Conditions d'accès au dispositif :

avoir moins de trente ans ;

être sans emploi ;

rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou professionnelles).

et correspondre à l'un des profils suivants :

jeunes qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV),

jeunes bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA),

demandeurs d'emploi de longue durée,

jeunes reconnus travailleurs handicapés,

jeunes suivis dans le cadre d'un dispositif deuxième chance (garantie jeunes, écoles de la deuxième chance, EPIDE, formation deuxième chance),

jeunes qui ont bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non-marchand.

Informations proposées sur le site de pôle-emploi, en date du 24 avril 2018

Quels jeunes ?

- avoir moins de trente ans
- être sans emploi,
- rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou professionnelles).

Et Correspondre à l'un des profils suivants :

- jeunes qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV),
- jeunes bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA),
- demandeurs d'emploi de longue durée,
- jeunes reconnus travailleurs handicapés,
- jeunes suivis dans le cadre d'un dispositif deuxième chance (garantie jeunes, écoles de la deuxième chance, EPIDe, formation deuxième chance),
- jeunes qui ont bénéficié d'un emploi d'avenir dans le secteur non-marchand.

Aides pour les employeurs

45% du SMIC horaire brut

L'aide mensuelle est fixée au niveau régional, à hauteur de **45% du SMIC horaire brut**.

D'autre part, c'est le conseiller Pôle emploi ou en mission locale qui sera en mesure d'apporter des précisions sur la durée hebdomadaire et la durée en mois de l'aide qui résultent des arrêtés régionaux.

Informations proposées sur le site de pôle-emploi, en date du 24 avril 2018

L'aide mensuelle versée est fixée au niveau régional à hauteur de 45 % du SMIC horaire brut.

Versement de l'aide

L'aide est versée mensuellement à l'employeur par l'ASP (Agence de Services et de Paiement), sur la base des attestations de présence du bénéficiaire du contrat (déclaration en ligne ou envoi papier).

Durée de l'aide

Le conseiller Pôle emploi ou en mission locale est en mesure d'apporter des précisions sur la durée hebdomadaire et la durée en mois de l'aide qui **résultent des arrêtés régionaux**

Extrait site Ministère du travail, en date du 24 avril 2018 :

Le conseiller Pôle emploi ou en mission locale est en mesure d'apporter des précisions sur la durée hebdomadaire et la durée en mois de l'aide qui résultent des arrêtés régionaux

Type de contrat

CDI ou CDD

Le contrat starter est un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Nota : en cas de contrat CDD, aucune indemnité de précarité n'est versée au terme du contrat.

Extrait site Ministère du travail, en date du 24 avril 2018 :

Dans le cas d'un contrat starter conclu sous la forme d'un CDD, les salariés ne perçoivent pas d'indemnité de fin de contrat.

Durée du contrat

La durée de la prise en charge peut aller jusqu'à 24 mois en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Durée hebdomadaire du travail

Le contrat starter peut être à temps plein ou à temps partiel (20 heures hebdomadaires de travail minimum).

Extrait site Ministère du travail, en date du 24 avril 2018 :

Le contrat starter est un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou à durée déterminée.

La durée de la prise en charge peut aller jusqu'à 24 mois en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Le contrat starter peut être à temps plein ou à temps partiel (20 heures hebdomadaires de travail minimum).

Prise en compte dans l'effectif ?

Prise en compte dans l'effectif Pendant toute la durée de la convention (6 à 24 mois), les salariés sous contrat CIE-starter :

- Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif pour l'application à l'employeur, des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés ;
- Mais sont à inclure dans l'effectif pour les dispositions législatives et réglementaires qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Extrait site Ministère du travail, en date du 24 avril 2018 :

Pendant toute la durée de la convention mentionnée ci-dessus, les bénéficiaires du contrat starter ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif pour l'application à l'employeur, des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette disposition est sans incidence sur les droits du salarié.

Des salariés à « part entière »

Les salariés titulaires d'un CIE-starter sont des salariés à part entière, bénéficiant à ce titre des mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise et de l'ensemble des conventions et accords collectifs de l'entreprise.

Rémunération

Les salariés, embauchés en CIE-starter, sont rémunérés :

- Conformément aux dispositions conventionnelles de l'entreprise ;
- Au minimum à hauteur du SMIC horaire ou au minimum conventionnel.

Extrait site Ministère du travail, en date du 24 avril 2018 :

Rémunération

Les salariés, embauchés en contrat starter, sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles de l'entreprise. Cette rémunération est donc au moins égale au SMIC horaire ou au minimum conventionnel.

Formation et attestation d'expérience professionnelle

En matière de formation, le salarié embauché en CIE-starter peut bénéficier :

- D'un accompagnement, de formations ou de la validation des acquis de l'expérience.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions prévues dans la convention (formation, accompagnement, VAE...) favorisant l'accès rapide à un emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois).

Important : l'employeur délivre une attestation d'expérience professionnelle au salarié en fin de contrat.

Extrait site Ministère du travail, en date du 24 avril 2018 :

Accompagnement et formation

Le salarié embauché en contrat starter peut bénéficier d'un accompagnement, de formations ou de la validation des acquis de l'expérience.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions prévues dans la convention (formation, accompagnement, VAE...) favorisant l'accès rapide à un emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois).

Un mois avant la fin du contrat, l'employeur doit établir une attestation d'expérience professionnelle et la remettre au salarié.

Rupture du contrat de travail

Rupture

Le CIE-starter peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

- D'être embauché sur un CDI ou un CDD de plus de 6 mois ;
- Ou de suivre une formation qualifiante.

Extrait site Ministère du travail, en date du 24 avril 2018 :

Que se passe-t-il en cas de rupture d'un contrat starter ?

Le contrat starter peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché sur un CDI ou un CDD de plus de 6 mois, ou de suivre une formation qualifiante.

Suspension du contrat de travail

Suspension

Le contrat peut être suspendu à la demande du salarié, afin de lui permettre, en accord avec son employeur :

- D'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel ;
- Ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- Ou d'accomplir une période d'essai afférente à une offrande visant un CDI ou un CDD de plus de 6 mois.

Suspension et aide

Lorsque le contrat de travail est suspendu, sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée.

Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.

Extrait site Ministère du travail, en date du 24 avril 2018 :

Il peut être suspendu à la demande du salarié, afin de lui permettre, en accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel ou une action concourant à son insertion professionnelle, ou d'accomplir une période d'essai afférente à une offrande visant un CDI ou un CDD de plus de 6 mois.

Lorsqu'il est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée. Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.

Les démarches à effectuer

Par le futur salarié

- **Cette personne doit être** en lien avec un professionnel (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi ou conseil général pour les bénéficiaires du RSA) assurant un suivi personnalisé de son insertion professionnelle ;
- Si la personne répond bien aux critères du CIE-starter, sa candidature est ensuite présentée à des employeurs proposant un travail en rapport avec son profil.

Par l'employeur

L'employeur prend contact avec le prescripteur compétent :

- L'agence du Pôle emploi ou la mission locale la plus proche ;
- Cap emploi pour les travailleurs handicapés ;
- Le Président du Conseil Général (pour les bénéficiaires du RSA).

Une fois le candidat retenu, il remplit ensuite une demande d'aide et la transmet au prescripteur.

La signature du prescripteur apposée sur le Cerfa vaut « décision d'attribution de l'aide ».

Une fois la demande d'aide signée par le prescripteur, l'employeur et le salarié peuvent signer le contrat de travail, l'embauche ne pouvant avoir lieu avant l'attribution de l'aide.

La décision d'attribution de l'aide est ensuite transmise par l'autorité signataire à l'ASP.

Extrait publication du site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social en date du 14 avril 2015

Une personne désireuse d'obtenir un CIE-starter doit être en lien avec un professionnel (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi ou conseil général pour les bénéficiaires du RSA) assurant un suivi personnalisé de son insertion professionnelle. Si la personne répond bien aux critères du CIE-starter, sa candidature est ensuite présentée à des employeurs proposant un travail en rapport avec son profil.

L'employeur qui recrute dans le cadre d'un CIE-starter prend contact avec le prescripteur compétent : l'Etat (Pôle emploi, les missions locales – pour les salariés de moins de 26 ans, ou Cap emploi pour les travailleurs handicapés), ou le Président du Conseil Général (pour les bénéficiaires du RSA).

Une fois le candidat retenu, il remplit ensuite une demande d'aide et la transmet au prescripteur. La signature du prescripteur apposée sur le cerfa vaut « décision d'attribution de l'aide ». Un exemplaire du cerfa signé par le prescripteur est remis à l'employeur. Télécharger le formulaire de demande d'aide.

Une fois la demande d'aide signée par le prescripteur, l'employeur et le salarié peuvent signer le contrat de travail, l'embauche ne pouvant avoir lieu avant l'attribution de l'aide.

La décision d'attribution de l'aide est ensuite transmise par l'autorité signataire à l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

L'aide est ensuite versée mensuellement sur la base des attestations de présence du salarié.

La demande d'aide formalise les engagements réciproques du service public de l'emploi, de l'employeur et du salarié en matière d'actions d'accompagnement et de formation tout au long du CIE-starter. Elle peut être prolongée, après examen, dans la limite d'une durée totale de 24 mois.