

Dernière mise à jour le 21 février 2019

Les contrats CUI-CIE en 2019

Selon la circulaire DGEFP du 11/01/2018, il n'est plus possible de conclure de contrats « CUI-CIE » depuis le 1/01/2018, sauf exceptions, mais les contrats conclus auparavant peuvent bénéficier de l'aide en 2019.

Sommaire

- Rappel
- La situation en 2019
- Conclusion de contrats depuis le 1er janvier 2018
- CUI-CIE antérieurs au 1er janvier 2018
- Les bénéficiaires
- Comment bénéficier du CUI-CIE ?
-
- Employeurs concernés
- Nature du contrat
- Règles de renouvellement en cas de contrat CDD
- Durée du travail
- Rémunération minimale
- Formation du salarié
- Indemnité de précarité
- Suspension et rupture du contrat
- Suspension
- Rupture

Rappel

Le contrat unique d'insertion (CUI-CIE) associe formation et aide financière pour faciliter l'embauche de personnes dont les candidatures pour occuper un emploi sont habituellement rejetées.

Pour mémoire : CIE= Contrat Initiative Emploi

- Origine

Loi généralisant le Revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion du 1^{er} décembre 2008

Loi 2008-1249 du 1/12/2008, JO du 3/12/2008

La situation en 2019

Conclusion de contrats depuis le 1er janvier 2018

En application de la circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP 2018-11 du 11 janvier 2018, l'administration n'autorise plus la conclusion de contrats « CUI-CIE » depuis le 1^{er} janvier 2018, sauf dans 2 cas :

1. Les contrats prescrits dans les DOM (dans la limite de l'enveloppe budgétaire prévue) ;

2. Les contrats prescrits par les conseils départementaux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens (sous réserve que le coût soit nul pour l'État et que les conseils départementaux s'engagent à cofinancer à bon niveau ces contrats).

CUI-CIE antérieurs au 1er janvier 2018

Toujours en application de la circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP 2018-11 du 11 janvier 2018, les CIE antérieurs se poursuivent jusqu'à la date de leur échéance, sans pouvoir être renouvelés.

Extrait circulaire :

Les contrats initiative emploi (CUI-CIE) ne sont mobilisables que sous conditions précisées dans la fiche 3. (...)

Fiche 3 : Principes de gestion du Fonds d'inclusion dans l'emploi (...)

Il est par ailleurs précisé que les prescriptions de parcours emploi compétences concernent exclusivement les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) du secteur non marchand. La prescription de contrats dans le secteur marchand (CUI-CIE) n'est autorisée que : (i) par les conseils départementaux dans le cadre des CAOM, sous réserve que le coût soit nul pour l'Etat d'une part, et que les conseils départementaux s'engagent d'autre part à cofinancer à bon niveau des CUI-CAE. (ii) dans les DOM, dans le strict respect de l'enveloppe allouée par la présente circulaire au titre des parcours emploi compétences. Aussi, en dehors de ces cas dérogatoires, aucun contrat initiative-emploi (CUI-CIE) ne sera prescrit en 2018, et les CIE antérieurs se poursuivront jusqu'à la date de leur échéance, sans pouvoir être renouvelés.

CIRCULAIRE N° DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Date d'application : immédiate

NOR : MTRD1801071C

Classement thématique : Emploi/Chômage

Les bénéficiaires

Ce sont les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Aucune condition d'âge n'est exigée.

Sont considérées comme prioritaires, les personnes bénéficiant de minima sociaux comme le RSA, l'ATA, l'ASS et l'AAH.

Comment bénéficier du CUI-CIE ?

Une personne désireuse d'obtenir un CUI doit être en lien avec un professionnel assurant un suivi personnalisé de leur insertion professionnelle, qui peut notamment être :

- un référent RSA,
- ou un référent Pôle emploi,
- ou un référent de Cap emploi (pour les personnes handicapées).

Si la personne répond bien aux critères du CUI, sa candidature est ensuite présentée à des employeurs proposant un travail en rapport avec leur profil.

Mise à jour le 1er janvier 2017- Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Comment en bénéficier ?

Une personne désireuse d'obtenir un CUI doit être en lien avec un professionnel assurant un suivi personnalisé de leur insertion professionnelle, qui peut notamment être :

un référent RSA,

ou un référent Pôle emploi,

ou un référent de Cap emploi (pour les personnes handicapées).

Si la personne répond bien aux critères du CUI, sa candidature est ensuite présentée à des employeurs proposant un travail en rapport avec leur profil.

Employeurs concernés

Ce sont les employeurs relevant du régime de l'UNEDIC et justifiant être à jour du paiement des cotisations et contributions sociales.

Aucun licenciement économique, au niveau de l'établissement, ne doit avoir été réalisé dans les 6 mois précédant l'embauche.

En outre, le recrutement ne doit pas :

- Viser à remplacer un salarié licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;
- Ni entraîner le licenciement d'un autre salarié.

Nature du contrat

Le contrat concerné est un CDI ou un CDD.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat CDD il obéit aux conditions suivantes :

- Durée minimale de 6 mois ou 3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine ;
- Durée maximale, renouvellement et prolongements inclus, de 2 ans.

Par dérogation, la durée maximale d'un CUI en CDD peut être portée à 5 ans pour les personnes :

- Allocataires de minima sociaux et âgées de 48 ans minimum à la signature du CUI ;
- Ou reconnues travailleurs handicapés ;
- Ou effectuant une action de formation professionnelle en cours de réalisation (afin de l'achever).

Article L5134-67-1

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 43

La durée de l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du contrat initiative-emploi ne peut excéder le terme du contrat de travail.

L'attribution de l'aide peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

Il peut être dérogé, selon des modalités fixées par voie réglementaire, à la durée maximale pour laquelle est attribuée une aide à l'insertion professionnelle, soit lorsque celle-ci concerne un salarié âgé de cinquante ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable dans l'emploi ou une personne reconnue travailleur handicapé, soit pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

Rappel : pour les salariés de 50 ans et plus, la condition de bénéfice d'un minima social a été supprimée, par la loi Rebsamen, et remplacée par la seule condition que la personne rencontre «des difficultés particulières qui font obstacle à

son insertion durable dans l'emploi ».

Règles de renouvellement en cas de contrat CDD

Selon l'article L 5134-69 du code du travail, le contrat CUI-CIE conclu sous forme de CDD ne bénéficie pas des dispositions des articles :

1. L 1243-13 du code du travail (nombre de renouvellements pouvant être fixés par convention ou accord de branche étendu) ;
2. L 1243-13-1 du code du travail (renouvellement 2 fois, à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche).

Article L5134-69

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Le contrat initiative-emploi est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée les règles de renouvellement prévues aux articles L. 1243-13 et L. 1243-13-1 ne sont pas applicables.

Article L1243-13

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 23

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

NOTA :

Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L1243-13-1

Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 23

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1243-13, le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable deux fois pour une durée déterminée.

La durée du ou, le cas échéant, des deux renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1242-8 ou, à défaut, par les dispositions de l'article L. 1242-8-1.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

NOTA :

Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Durée du travail

Le contrat peut être conclu à temps plein ou partiel (avec un minimum de 20h/semaine).

La loi Rebsamen a modifié l'article L 5134-70-1 afin de permettre de déroger à la durée hebdomadaire minimale de 20 heures.

Il pourra donc désormais être possible de fixer une durée inférieure à 20 heures, lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit pour répondre aux besoins d'un salarié âgé de 60 ans ou plus et éligible à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité des bénéficiaires des allocations du régime de solidarité.

Article L5134-70-1

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 43

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat initiative-emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit pour répondre aux besoins d'un salarié âgé de soixante ans ou plus et éligible à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité des bénéficiaires des allocations du régime de solidarité.

LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO du 18 août 2015

Rémunération minimale

Dans le cadre de ce contrat, le salarié doit percevoir le salaire minimum conventionnel qui ne peut être inférieur au Smic.

Formation du salarié

Le bénéficiaire du CUI-CIE doit avoir accès aux formations, l'aide étant attribuée sous réserve que soient prévues :

- Les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel du bénéficiaire
- Les actions de formation professionnelle nécessaires à la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire (pendant ou en dehors du temps de travail) ;
- La désignation d'un tuteur par l'employeur concerné.

Indemnité de précarité

Le CUI-CIE est conclu dans le cadre des contrats prévus dans la politique de l'emploi et n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité.

Mise à jour le 1^{er} janvier 2017 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Indemnité de précarité

Le CUI fait exception à l'obligation de versement au salarié de l'indemnité de précarité, en cas de fin de CDD non suivi d'une proposition de réembauche à durée indéterminée.

Suspension et rupture du contrat

Suspension

Le bénéficiaire du contrat peut suspendre ce dernier pour accomplir une période d'essai relative à une offre d'emploi visant

une embauche en CDI ou CDD d'au moins 6 mois.

Rupture

En cas d'embauche à l'issue de l'évaluation en milieu de travail ou de la période d'essai, le CUI est rompu sans préavis : c'est un cas de démission légitime.

Mise à jour le 1er janvier 2017 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le bénéficiaire d'un CUI peut suspendre son contrat pour accomplir une période d'essai relative à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois.

En cas d'embauche à l'issue de l'évaluation en milieu de travail ou de la période d'essai, le CUI est rompu sans préavis : c'est un cas de démission légitime.