



Signature officielle d'un contrat aidé de type contrat initiative emploi (CIE)

Mardi 7 juillet 2015 à 16h

Dossier de presse



Contacts presse :

Bureau de la communication interministérielle - 02.48.67.34.36 – pref-communication@cher.gouv.fr

Préfecture du Cher - Place Marcel Plaisant – CS 60022- 18020 BOURGES Cedex –

TEL. : 02 48 67 18 18 – Télécopie : 02 48 67 34 37 - www.cher.gouv.fr

Le CIE

Contrat initiative emploi

Faciliter le recrutement de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle (employeurs privés).

Le contrat unique d'insertion (CUI) a été créé par la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine (1^{er} janvier 2011 pour les DOM).

Il prend la forme, dans un cadre rénové, du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), dans le secteur non marchand.

Le contrat initiative emploi (CIE) facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

Il permet des recrutements en CDI ou CDD.

QUI ?

Quels salariés ?

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

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 exclus 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 CUI-CIE
- N'étant pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Les particuliers employeurs sont exclus de ce dispositif.

QUOI ?

Quel type de contrat ?

Le CUI-CIE est un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou à durée déterminée.

La durée de la prise en charge ne peut être inférieure à 6 mois, ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Elle peut être prolongée dans la limite totale d'une durée de 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.

Il peut être dérogé à cette durée maximale pour les salariés âgés de plus de 50 ans et bénéficiaires d'un minimum social (RSA socle, ASS, AAH) ou reconnus travailleurs handicapés, et pour permettre d'achever une action de formation en cours

Le CUI-CIE peut être à temps plein ou à temps partiel (20 heures hebdomadaires de travail minimum).

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

Pendant toute la durée de la convention mentionnée ci-dessus, les bénéficiaires du CUI-CIE 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.

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

Quelle rémunération ?

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

Quelles formations ?

Le salarié embauché en CUI-CIE 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).

En fin de contrat, l'employeur délivre une attestation d'expérience professionnelle.

Que se passe-t-il en cas de rupture de contrat ?

Le CUI-CIE **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.

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 offre visant un CDI ou un CDD de plus de 6 mois.

Lorsque 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.

COMMENT ?

Une personne désireuse d'obtenir un CUI-CIE 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 CUI-CIE, 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 CUI-CIE prend contact avec le prescripteur compétent : l'État (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.
- **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).

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 CUI-CIE. Elle peut être prolongée, après examen, dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Quelles aides pour l'employeur ?

L'aide mensuelle versée est fixée au niveau régional par des arrêtés des préfets de région, dans la limite de 47 % du SMIC horaire brut (du SMIG horaire brut à Mayotte). Cette aide est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi.

Le montant de l'aide de l'État, exprimé en taux de prise en charge par rapport au SMIC, est donc différent selon les régions, en fonction des besoins spécifiques du bassin d'emploi. Pour la région Centre, un arrêté préfectoral fixe un taux de prise en charge par l'Etat de 30% du salaire brut, soit une aide 437€ par mois pour une durée hebdomadaire de 35 heures.

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

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

Les boucheries du bœuf tricolore



Historique

A l'origine des Boucheries du Bœuf Tricolore se trouve un homme Jean-Jacques Pineau, boucher depuis 36 ans, et fondateur de la Boucherie de Bourgogne (une des plus grosses boucheries traditionnelles à Auxerre). Désigné meilleur apprenti de France, il a toujours eu à cœur de défendre la viande de tradition française en offrant au plus grand nombre des produits carnés de qualité, à petits prix, en entretenant des relations privilégiées avec des éleveurs partenaires.

En 2003 naissait ainsi la première boucherie du groupement : la Ferme de Bourgogne.

En 2009, face au succès remporté par son concept, Jean-Jacques Pineau décide de créer des filiales. A ce jour, 9 boutiques ont été implantées. Après l'Yonne et le Loiret, le concept s'approche désormais des portes de Paris pour séduire de nouveaux consommateurs.

D'autres bouchers indépendants souhaitent également rejoindre le groupement et l'idée de la création d'une licence de marque de boucheries 100 % françaises à petits prix commence à émerger.

En 2013, le succès du concept continue : 8 boucheries sont ouvertes en région.

Le parcours de Monsieur Vannerau

Dominique Vannerau, âgé de 51 ans, est suivi par Cap emploi 18 depuis avril 2014 dans le cadre son accompagnement au retour à l'emploi.

Suite à son licenciement économique d'un poste d'opérateur-vendeur dans un magasin de photos dans lequel il a exercé pendant 24 ans., il a suivi avec succès en 2013 et 2014 une formation de cuisinier à l'AFPA d'Olivet (CFP de niveau IV).

La boucherie « Le bœuf tricolore » a récemment recruté Dominique Vannerau, sur un poste de vendeur-serveur via un contrat aidé de type CIE, grâce à ses connaissances des métiers de bouche, son expérience de commis de cuisine et son sens de la relation clientèle.