

LE CONTRAT CIE-STARTER

Principes

Faciliter le recrutement de jeunes rencontrant des difficultés d'insertion sociales et professionnelles (employeurs du secteur marchand). Le contrat CIE-Starters est un contrat aidé dans le secteur marchand à destination des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Il a pour but, grâce à une aide financière à l'employeur, de faciliter l'accès durable à l'emploi des jeunes. Le montant de l'aide est fixé au niveau régional à hauteur de 45 % du SMIC horaire brut pour une durée de 6 mois.

■ Les salariés

Les bénéficiaires

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

Profils requis

- 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.

■ Les 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.

■ La 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).

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

LE CONTRAT CIE-STARTER

Le contrat

■ Les rémunérations

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

■ Les aides

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

Cas particulier : la durée en mois de l'aide pour un jeune de moins de 30 ans en difficulté d'insertion, diplômés BAC +2 et plus et résidant dans les Zones de Sécurité Prioritaires (ZSP) est fixée à 12 mois (non renouvelable).

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).

Pour un CDD à temps plein (35 heures), les montants moyens de l'aide sont :

- SMIC mensuel brut : 1 457,50 euros
- Cotisations patronales : 592,20 euros
- SMIC "chargé" (y compris cotisations sociales) : 2 049,70 euros
- Aide de l'État : 655,90 euros
- Exonérations de cotisations sociales : 410,30 euros
- Aide totale à l'employeur : 1066,20 euros
- Reste à charge de l'employeur : 983,50 euros

■ Rupture de contrat

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.

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.

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.

Textes de référence

- Articles L 5134-19-1 à 33, 65 à 73, R 5134-14 à 70 et L 1111-3 du Code du travail
- Décrets n° 09-695 et 693 du 15/6/09, n° 2010-1729 du 30/12/10 et n° 2011-522 du 13/5/11
- Arrêtés des 4/01/10, 30/12/10 et 19/01/12.
- Circulaire n°2013-02 du 22/02/13
- Arrêtés préfectoraux des 18/2/16 et 13/7/16