



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

contrats emploi solidarité

Question écrite n° 26853

Texte de la question

M. Bernard Perrut appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur certaines dispositions de nature à freiner les employeurs désireux de participer à la politique de l'emploi. Tel est par exemple le cas en ce qui concerne le contrat emploi solidarité dont l'objectif est de « faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi dans le cadre du développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits ». La convention CES peut en effet être dénoncée de manière unilatérale par l'Etat, notamment en cas de cumul du CES avec une formation rémunérée ou une activité professionnelle, sans que l'employeur soit responsable des motifs invoqués et alors même que le fonctionnement de son établissement a été élaboré à partir des conventions signées. Cette absence d'engagement de l'Etat auprès des employeurs constitue un frein à la volonté de ces derniers de promouvoir le développement économique local tout en oeuvrant à l'accompagnement social des personnes les plus éloignées de l'emploi. Dans ces conditions, il lui demande si elle ne juge pas opportun d'établir de nouveaux engagements entre les signataires des conventions CES, de manière à éviter toute décision unilatérale de rupture de contrat prise par l'Etat au détriment de l'employeur.

Texte de la réponse

Le principe du cumul d'un contrat emploi-solidarité et d'une activité complémentaire rémunérée a été admis dans le cadre du vote de la loi du 16 octobre 1997 instituant le programme « nouveaux services, nouveaux emplois ». La loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions a complété et précisé les conditions d'application de ce cumul. Depuis la promulgation de la loi, le cumul s'exerce donc dans les conditions suivantes : l'activité complémentaire peut intervenir à l'issue du troisième mois de contrat emploi-solidarité. Le cumul s'exerce alors dans la limite de douze mois ; l'activité complémentaire s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel dont la durée ne peut excéder un mi-temps : le nombre d'heures de travail cumulées du salarié ne doit pas excéder la durée légale du temps de travail ; elle ne peut s'effectuer dans le cadre d'un autre CES, d'un contrat emploi consolidé ou d'un contrat conclu dans le cadre du programme « nouveaux services, emplois-jeunes » ; elle s'exerce dans le cadre d'un contrat conclu avec un employeur affilié au régime d'assurance chômage ou un employeur public (à l'exclusion des collectivités locales, des groupements d'intérêt public et des établissements publics administratifs) qui n'est pas par ailleurs l'employeur de CES. Les limites apportées aux situations de cumul ont été instituées dans le but de favoriser la mise en place d'un parcours cohérent en faveur du salarié entrant en CES. Pendant les trois premiers mois de contrat, le salarié en emploi prépare dans de meilleures conditions son projet professionnel, avec le soutien d'un tuteur ou d'un référent désigné au sein ou à l'extérieur de l'entreprise. Il peut alors effectuer des démarches de recherche d'emploi cohérentes avec le projet qu'il a défini. Le fait de privilégier la conclusion d'un contrat de travail avec un employeur privé permet en outre de préparer la sortie du dispositif, un tel employeur étant a priori mieux à même de lui proposer lorsqu'il sera entièrement disponible, un emploi à temps complet. Les dispositions de l'article 8 du décret du 30 janvier 1990 relatif aux contrats emploi-solidarité modifié qui réglemente les situations de cumul prévoient une sanction lorsque ce cumul s'exerce en dehors des règles définies, à savoir la possibilité pour le

préfet de résilier la convention de contrat emploi-solidarité. Pour autant, l'employeur peut recruter un nouveau salarié dans le cadre de ce dispositif. Les services chargés d'appliquer ces dispositions s'attachent à régler au cas par cas les problèmes rencontrés de façon à éviter des incidences négatives sur le fonctionnement des structures employeurs qui s'y trouvent confrontées. Cette réglementation ne constitue donc pas un frein à la volonté des employeurs de promouvoir le développement économique local. Elle vise à permettre aux services chargés de la gestion du CES de mettre fin à des situations qui seraient abusives.

Données clés

Auteur : [M. Bernard Perrut](#)

Circonscription : Rhône (9^e circonscription) - Démocratie libérale et indépendants

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 26853

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 15 mars 1999, page 1517

Réponse publiée le : 12 juillet 1999, page 4313