



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

contrats initiative emploi

Question écrite n° 32603

Texte de la question

M. Jacques Le Nay appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conditions de reversement de l'aide reçue par une entreprise en cas de rupture d'un contrat initiative emploi. Selon le décret modifié n° 95-925 du 19 août 1995, un employeur qui prend l'initiative d'une rupture, avant le terme initialement fixé s'il est à durée déterminée ou avant la fin du vingt-quatrième mois s'il est à durée indéterminée, est tenu de reverser à l'Etat les sommes perçues sauf faute grave du salarié ou cas de force majeure. En cas de faute caractérisée du salarié justifiant pleinement un licenciement, l'employeur doit cependant rembourser l'intégralité de l'aide perçue alors que les actions d'intégration et de formation justifiant cette aide ont été menées jusqu'à la date de la rupture du contrat. En conséquence, il lui demande de lui faire connaître les mesures qu'elle envisage de prendre pour modifier les conditions de reversement de l'aide perçue en vue d'une situation plus équitable tenant compte des actions de formation et d'intégration réalisées par l'employeur.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a attiré l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conditions de reversement de l'aide reçue par une entreprise en cas de rupture anticipée d'un contrat initiative-emploi. Le contrat initiative-emploi est une mesure destinée à favoriser l'insertion professionnelle durable de certaines catégories de demandeurs d'emploi. Les primes perçues par l'employeur et l'exonération de cotisations sociales n'ont donc de raison d'être que dans les cas où cette insertion est avérée. De fait, si l'insertion n'a pas été possible le reversement est la règle. Il ne s'agit donc pas d'une sanction de l'employeur mais de la simple constatation que l'insertion n'est pas réalisée. Ainsi l'article 14 du décret suscité pose le principe du reversement des aides perçues en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée dans les deux ans suivant l'embauche. Le troisième alinéa de l'article 14 suscité prévoit cinq exceptions à cette règle : la rupture au cours de la période d'essai ; le licenciement pour faute grave ; la démission ; la force majeure ; le licenciement pour inaptitude constatée. Ces exceptions permettent de ne pas pénaliser l'employeur lorsque la rupture anticipée du contrat de travail s'impose à lui.

Données clés

Auteur : [M. Jacques Le Nay](#)

Circonscription : Morbihan (6^e circonscription) - Union pour la démocratie française-Alliance

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 32603

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 12 juillet 1999, page 4236

Réponse publiée le : 22 novembre 1999, page 6726