



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

contrats emploi consolidé

Question écrite n° 32778

Texte de la question

M. Jacques Barrot attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les difficultés que présentent dans certains cas la fin des contrats emplois consolidés (CEC). Ces premiers contrats prévus pour cinq ans ont été signés dès 1993. Les contrats emplois consolidés ont été attribués prioritairement aux publics les plus en difficulté : chômeurs de plus de trois ans, Rmistes inscrits depuis plus d'un an, travailleur handicapés. Par conséquent, pour certains titulaires de contrats emploi consolidés, une issue peut être trouvée mais il reste des situations très difficiles et très douloureuses. Il lui demande donc si, dans certains cas, des contrats initiative emploi (CIE) ne pourraient pas être attribués prioritairement à ces personnes ayant bénéficié d'un CEC, mais n'ayant pas pu, malgré les efforts accomplis, intégrer le marché du travail. A défaut, il lui demande si, sur dossier et à partir d'éléments précis attestant de l'extrême difficulté de reclassement des intéressés, il ne pourrait y avoir décision de renouvellement de CEC.

Texte de la réponse

L'attention de la ministre de l'emploi et de la solidarité a été appelée sur la situation des bénéficiaires de contrat emploi consolidé recrutés (CEC) à partir de 1993 dont les contrats après cinq ans de prise en charge par l'Etat arrivent prochainement à échéance. Il lui est demandé en particulier les initiatives qu'elle envisage de prendre pour reclasser les titulaires de CEC dénués de toute perspective d'emploi à l'issue de ce contrat. Le dispositif des contrats emploi consolidé permet d'offrir une solution d'insertion durable aux publics les plus en difficulté. Ils bénéficient en effet d'un contrat de travail de droit commun à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée renouvelable chaque année dans la limite de 60 mois. De plus, la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions et les textes d'application qui l'accompagnent a mis en place deux modalités de prise en charge par l'Etat d'une partie du coût afférant à cette embauche : elle est égale à 60 % du montant de ce coût pour la première année d'exécution du contrat, à 50 % pour la deuxième année, à 40 % pour la troisième année, à 30 % pour la quatrième année et à 20 % pour la cinquième année ; elle est portée à 80 % pour les cinq premières années d'exécution du contrat, quand celui-ci concerne une personne dont il apparaît, après analyse de sa situation par le préfet qu'elle est dénuée de toute autre perspective d'emploi ou de formation en raison d'un cumul de difficultés liées notamment à l'âge, à l'état de santé ou à la situation matérielle. En principe, une personne qui a travaillé sur un poste de travail pendant cinq ans, a bénéficié d'une stabilité suffisante pour construire un projet professionnel. Elle ne doit donc pas être considérée, au terme de ce contrat, comme justifiant d'un renouvellement de son CEC. Toutefois, à titre tout à fait exceptionnel, il reste possible d'envisager une telle reconduction pour des personnes dont les difficultés socio-professionnelles sont telles que leur insertion au terme des cinq ans reste problématique. Cette faculté peut être utilisée selon les règles ci-après : elle est limitativement réservée aux personnes dénuées de toute autre perspective d'emploi ou de formation à l'issue de leur CEC en raison d'un cumul de difficultés liées notamment à l'âge, à l'état de santé ou à la situation matérielle. Elle devra être étudiée au cas par cas et faire l'objet d'un accord des partenaires du service public de l'emploi élargi aux directions des affaires sanitaires et sociales dans le cadre des diagnostics et plans d'actions mis en oeuvre par ces derniers afin de mener à bien la lutte contre les exclusions. La nouvelle

convention devra permettre de mettre en place les conditions d'une insertion sociale et professionnelle durable du salarié. Elle devra en particulier prévoir des dispositions d'accompagnement spécifiques adaptées à la situation de la personne (âge, qualification, santé...) qui pourront être précisées dans une charte de qualité. Par ailleurs, les dispositions contenues à l'article L. 322-4-2 du code du travail permettent de conclure entre l'Etat et un employeur une convention initiative-emploi au bénéfice d'un salarié qui auparavant était titulaire d'un contrat emploi consolidé lorsque ce salarié appartenait au début de ce même contrat à l'une des catégories éligibles au CIE. En conséquence et conformément à votre demande, il peut être envisagé qu'un CIE succède au CEC actuellement en cours chez le même employeur ou auprès d'un nouvel employeur. Lorsqu'elle reçoit une demande de convention de CIE, l'ANPE apprécie l'opportunité de conclure la convention en fonction de la situation du marché du travail local, de la situation personnelle du demandeur d'emploi et de la capacité de l'employeur à assurer l'insertion professionnelle durable du bénéficiaire.

Données clés

Auteur : [M. Jacques Barrot](#)

Circonscription : Haute-Loire (1^{re} circonscription) - Union pour la démocratie française-Alliance

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 32778

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 27 mars 2000

Question publiée le : 12 juillet 1999, page 4240

Réponse publiée le : 3 avril 2000, page 2203