



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

contrats initiative emploi

Question écrite n° 38771

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. En cas de rupture anticipée du contrat à la suite d'une faute caractérisée du salarié justifiant pleinement son licenciement et alors que des actions de formation dispensées par l'entreprise en faveur du salarié ont été menées, l'employeur est tenu cependant de reverser l'intégralité de l'aide perçue au titre de ce contrat. Il lui demande dans ce cas précis de licenciement, pour faute caractérisée s'imposant à l'employeur, de lui confirmer que les aides déjà perçues resteront définitivement acquises à l'entreprise.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a appelé l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conditions de reversement des aides reçues par une entreprise en cas de rupture anticipée d'un contrat de travail conclu dans le cadre d'une convention de contrat initiative-emploi, suite à une faute caractérisée du salarié. 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, ainsi que les exonérations de charges sociales dont il bénéficie, 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 n° 95-925 du 19 novembre 1995 pose le principe du reversement des aides perçues et de paiement des cotisations exonérées, en cas de rupture de contrat de travail avant l'échéance s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, ou dans les deux ans suivant l'embauche s'il est à durée indéterminée. Le troisième alinéa de l'article 14 sus-cité ne prévoit que 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 médicalement constatée. A plusieurs reprises, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis (Soc. 26 février 1991, Soc. 19 décembre 1978).

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 : 38771

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 13 décembre 1999, page 7082

Réponse publiée le : 17 avril 2000, page 2462