



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

contrats emploi solidarité

Question écrite n° 46831

Texte de la question

M. Jean-Yves Le Drian attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la rémunération des contrats emploi solidarité par les associations appliquant la loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Les CES étant conclus sur une base hebdomadaire de 20 heures, rémunérée au taux horaire, voient leur situation inchangée tandis que les salariés des associations appliquant les 35 heures, dans lesquelles sont embauchés les CES, peuvent bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération horaire pour maintenir un même salaire de base mensuel. Il lui demande si l'Etat envisage de reconsidérer les modalités de rémunération des CES qui ne bénéficient d'aucune réduction du temps de travail ainsi que l'aide apportée aux employeurs de CES appliquant les 35 heures à l'ensemble de leurs employés.

Texte de la réponse

Le contrat emploi-solidarité est un contrat de travail de droit privé destiné à favoriser l'insertion de personnes connaissant de grandes difficultés et qui ne sont pas susceptibles d'occuper un emploi ordinaire ou de suivre une formation qualifiante. La durée hebdomadaire de travail est fixée à vingt heures pour permettre aux bénéficiaires du dispositif de suivre des actions d'accompagnement vers l'emploi mis en oeuvre spécialement pour eux ou des actions de formation menant à une préqualification ou à une qualification. Cette durée minimale, fixée par l'article 2 du décret n° 90-105 du 30 janvier 1990 modifié par le décret n° 98-1108 du 9 décembre 1998, est nécessaire pour favoriser l'insertion des bénéficiaires du CES. Elle ne saurait être réduite, sauf difficulté particulière de la personne. En revanche, une personne en CES peut, comme tout autre salarié, bénéficier de la garantie de ressources prévue à l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Cette garantie, ainsi que le précise la circulaire du 3 mars 2000, est « une mesure d'accompagnement de la réduction du temps de travail ». Cette garantie a une double fonction. Elle doit permettre, en premier lieu, aux salariés rémunérés au SMIC, dont la durée du temps de travail est réduite, de ne pas connaître de baisse de leur rémunération. Elle doit, ensuite, permettre à tout salarié dont la situation peut se comparer à celle d'un salarié qui bénéficie de la garantie, d'en bénéficier également. Ainsi les nouveaux embauchés et les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inchangée, qui ne sont pas exposés à une baisse de leur rémunération, bénéficient également de la garantie, si un salarié, occupant un emploi équivalent au leur, par sa nature et sa durée, en bénéficie. En conséquence, même si le temps de travail du salarié en CES n'a pas été modifié dans le cadre de l'application d'un accord de réduction du temps de travail, il y a lieu de lui appliquer le bénéfice de la garantie de rémunération applicable aux autres salariés lorsqu'il occupe un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui d'un salarié disposant d'un complément de salaire.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Yves Le Drian](#)

Circonscription : Morbihan (5^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 46831

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 12 février 2001

Question publiée le : 29 mai 2000, page 3196

Réponse publiée le : 19 février 2001, page 1121