



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

contrats initiative emploi

Question écrite n° 69387

Texte de la question

M. Marc-Philippe Daubresse attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur le manque de réalisme dans la mise en oeuvre des politiques de l'emploi et plus particulièrement l'application du contrat initiative emploi à certains cas particuliers. En effet, un employeur ayant conclu un CDD avec une personne handicapée dans le cadre d'un remplacement pour un congé maternité prolongé souhaitait, suite à la démission du titulaire du poste, transformer ce CDD en CDI avec comme condition, par nécessité, une formation. Cet employeur s'est vu refuser par l'ANPE la possibilité de conclure un contrat initiative emploi au motif que la loi interdit la conclusion d'un tel contrat de formation après un CDD, sans tenir compte de la particularité de la situation et de l'opportunité pour la personne handicapée de trouver un emploi fixe. Face à un besoin flagrant de formation, au cruel problème de l'entrée dans la vie active des handicapés et à celui de la remontée du chômage, l'organisme chargé de promouvoir l'emploi en France ne saisit pas une telle opportunité et choisit de l'empêcher en y opposant une application stricte et contestable de la loi. Il lui demande donc quelle solution est alors offerte à un employeur qui souhaite employer en CDI une personne handicapée après un CDD et alors qu'une formation professionnelle lui est nécessaire.

Texte de la réponse

Le contrat initiative-emploi (CIE) est un dispositif de lutte contre le chômage de longue durée, destiné à favoriser l'insertion professionnelle durable des personnes les plus en difficulté. En cela, il s'agit principalement d'un instrument de lutte contre la sélectivité du marché du travail. Ce type d'instrument est essentiel dans le panel des instruments d'intervention de l'Etat. Dans le cadre du second programme de prévention et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le dispositif a été recentré sur les publics les plus prioritaires. Le service public de l'emploi doit veiller particulièrement à ce que le contrat initiative-emploi soit bien orienté vers les publics prioritaires, déterminés en fonction du contexte local, et privilégier les employeurs qui assureront une insertion professionnelle durable des salariés recrutés en contrat initiative-emploi. Ainsi, chaque fois qu'un employeur dépose une offre d'emploi CIE, l'ANPE doit négocier l'embauche de candidats appartenant aux publics prioritaires. Elle apprécie, au cas par cas, l'opportunité de conclure une convention de contrat initiative-emploi en fonction des priorités du Gouvernement, de leur traduction locale sous l'égide du préfet de région, de la situation particulière du demandeur d'emploi et de la capacité de l'employeur à permettre l'insertion professionnelle durable du bénéficiaire. Les aides dont bénéficie l'employeur sont destinées à l'inciter à embaucher une personne très éloignée de l'emploi qu'il n'aurait pas embauchée sans ces avantages. Dans la mesure où la personne fait déjà partie des effectifs de l'entreprise et que l'entreprise souhaite prolonger son contrat de travail, il faut donc considérer qu'elle n'a pas besoin d'autres incitations à l'embauche. Un employeur souhaitant, après un contrat à durée déterminée, conserver une personne handicapée en contrat à durée indéterminée en lui apportant une formation supplémentaire, peut envisager de recourir au contrat de qualification adulte si le poste proposé requiert une qualification supérieure à celle dont la personne disposait dans le cadre de son contrat à durée déterminée. Cette formation supplémentaire peut également se dérouler dans le cadre du plan de formation établi par l'employeur, celui-ci ayant l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi. Toutefois, il peut effectivement s'avérer, en matière de mesures pour l'emploi, que la définition des catégories administratives d'éligibilité conduise à une mise en oeuvre qui va à l'encontre des objectifs politiques

attendus. C'est pourquoi la réforme du contrat initiative-emploi a prévu la possibilité d'un accès dérogatoire au dispositif, dans la limite de 10 % des entrées, pour des personnes qui, n'entrant pas dans ces catégories administratives, rencontrent des difficultés de même nature.

Données clés

Auteur : [M. Marc-Philippe Daubresse](#)

Circonscription : Nord (4^e circonscription) - Union pour la démocratie française-Alliance

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 69387

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clée(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 11 février 2002

Question publiée le : 26 novembre 2001, page 6694

Réponse publiée le : 18 février 2002, page 940