



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

contrats nouvelle embauche

Question écrite n° 100239

Texte de la question

M. Alain Vidalies souhaite attirer l'attention de M. le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement sur le recours au contrat nouvelle embauche dans les milieux comportant des risques pour la santé des salariés. Pour éviter toute exposition de salariés précaires à des milieux ou travaux à risques que peuvent constituer les secteurs nucléaires et chimiques, l'article L. 122-3 du code du travail stipule qu'en aucun cas un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté du ministre du travail ou du ministre de l'agriculture et notamment pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail. L'arrêté considéré précise par ailleurs les conditions selon lesquelles il peut être exceptionnellement autorisé une dérogation à cette interdiction par le directeur départemental du travail et de l'emploi. Présenté comme un contrat à durée indéterminée, le contrat nouvelle embauche comporte une période d'essai dite de consolidation qui peut être rompue à tout moment et sans justification de l'employeur. Il devient alors possible que le contrat nouvelle embauche soit utilisé pour des missions temporaires à risques, contournant ainsi les obligations législatives précitées. En conséquence, il lui demande quelles dispositions il entend prendre afin de remédier à ce type de dérive. - Question transmise à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été attirée sur la situation des salariés sous contrat nouvelles embauches (CNE) qui pourraient être conduits à effectuer des travaux particulièrement dangereux, travaux qui ont été visés par arrêté ministériel, et qui nécessitent une surveillance médicale spéciale. Le CNE, institué par l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 afin de répondre à un objectif de lutte contre le chômage, est un contrat à durée indéterminée exclusivement réservé aux entreprises de vingt salariés et moins. À l'exception des modalités particulières de rupture de contrat pendant les deux premières années, le CNE apporte aux salariés des garanties équivalentes à celles contenues dans le CDI. Pour compenser les modalités particulières de rupture, il comporte un certain nombre de garanties et avantages spécifiques (préavis, indemnités de rupture...). Le salarié recruté sous CNE bénéficie de l'ensemble des règles de protection médicale et de contrôle périodique de son état de santé au travail. La période de consolidation de ce contrat ne saurait être un moyen de contourner ces règles. Le salarié en CNE est protégé par les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'accident du travail et à la maladie professionnelle. Une enquête sur l'expérience de l'application du CNE depuis plus d'un an dans les professions artisanales montre que le nombre de ruptures du CNE au cours des six premiers mois n'est que faiblement supérieur à celui du CDI, qu'il présente un caractère durable, qu'il offre une réelle insertion professionnelle dans l'entreprise et qu'à ce titre, il n'induit pas de risque professionnel plus important pour le salariés débutant dans une entreprise que celui reconnu dans le cadre d'un CDI classique.

Données clés

Auteur : [M. Alain Vidalies](#)

Circonscription : Landes (1^{re} circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 100239

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : emploi, cohésion sociale et logement

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 18 juillet 2006, page 7440

Réponse publiée le : 28 novembre 2006, page 12481