ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

contrats emploi solidarité

Question écrite n° 36307

Texte de la question

M. Jean-Pierre Abelin souhaite appeler l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur une difficulté particulière rencontrée dans le cadre des chantiers d'insertion. En effet, il apparaît qu'il n'est pas possible pour les personnes employées dans ce cadre, sous forme de contrat emploi solidarité, de suivre un stage en entreprise sans demander la suspension de leur CES, donc du versement de leur salaire. La réglementation en vigueur prévoyant le suivi de 400 heures de formation pour les personnels employés dans le cadre de ce dispositif, il lui demande pourquoi les périodes en entreprises ne pourraient être comptabilisées à ce titre, et qu'ainsi les personnes concernées puissent plus aisément se confronter à un contexte courant de travail, et éventuellement rencontrer des employeurs potentiels. - Question transmise à M. le ministre délégué aux relations du travail.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire souhaite appeler l'attention du Gouvernement sur la difficulté pour les personnes employées en contrats emploi solidarité (CES) par des structures d'insertion, à effectuer des stages en entreprises dans le cadre de leur parcours de formation, du fait de la réglementation en vigueur. Les CES sont des contrats de travail à temps partiel et à durée déterminée, destinés à faciliter l'insertion de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Les employeurs de CES doivent notamment permettre à ces personnes de bénéficier d'une formation professionnelle leur permettant d'accéder à un emploi durable, le coût de cette formation complémentaire pouvant être partiellement pris en charge par l'État lorsqu'elle est dispensée par un organisme déclaré conformément aux dispositions de l'article L. 920-4 du code du travail. Dans le cadre de cette réglementation, la possibilité pour les salariés en CES de suivre des stages en entreprises a été prévue. Toutefois, afin d'éviter toute utilisation abusive de salariés sous CES à l'occasion de leur passage dans une entreprise autre que celle qui les emploie, cette possibilité est assez fortement encadrée. C'est ainsi que le passage en entreprise doit s'intégrer dans le parcours de formation de la personne et être prévu par la convention avec l'organisme de formation. Ce stage en entreprise doit, en outre, avoir une durée limitée (à titre indicatif, une formation d'une durée totale de 200 heures ne pourra pas contenir un module « stage en entreprise » d'une durée supérieure à quarante heures). La convention passée avec l'organisme de formation doit, enfin, prévoir, de manière précise, l'activité exercée dans le cadre du stage en entreprise. Dans la mesure où la formation complémentaire des CES est généralement réalisée pendant le mi-temps non travaillé de ces personnes, seule la protection sociale contre les accidents du travail et les maladies professionnelles est effectivement prise en charge par l'État. Il n'est néanmoins pas nécessaire de solliciter la suspension du CES pendant la réalisation de la formation, des aménagements d'horaire pouvant être prévus (la formation peut, par exemple être organisée à temps plein, le salarié en CES pouvant avoir un temps de travail hebdomadaire modulé, à la condition que la durée moyenne du travail ne soit pas supérieure à vingt heures par semaine sur l'ensemble du mois.)

Données clés

Version web : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/12/questions/QANR5L12QE36307

Auteur : M. Jean-Pierre Abelin
Circonscription : Vienne (4e circonscription) - Union pour la Démocratie Française
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 36307
Rubrique : Emploi
Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité
Ministère attributaire : relations du travail

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 23 mars 2004, page 2154
Réponse publiée le : 3 août 2004, page 6133