



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 52803

Texte de la question

M. Michel Grall appelle l'attention de M. le secrétaire d'État chargé de l'emploi sur le champ d'application des articles L. 5134-42 et R. 5134-48 du code du travail relatif à la durée du contrat d'avenir. En effet, le premier dispose que le contrat d'avenir « peut être renouvelé dans la limite de douze mois. Pour les titulaires âgés de plus de cinquante ans, la limite de renouvellement peut être de trente six mois ». Le second dispose que « pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans, la limite du renouvellement peut être de trente-six mois et la durée totale ne peut excéder cinq ans ». Il n'est donc pas précisé à quelle date il convient d'apprécier la condition d'âge, à savoir soit au moment de la signature du contrat, soit lors de la date de renouvellement de ce contrat. Ainsi, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle a-t-elle considéré dans un cas d'espèce, pour justifier le non renouvellement d'un contrat d'avenir au bout de trente-six mois, que cette condition d'âge s'appréciait à la date du contrat, sans autre référence que celle des articles L. 5134-42 et R. 5134-48 du code du travail. De ce fait, une personne employée en contrat d'avenir afin d'assurer la mission d'assistance administrative aux directeurs des écoles publiques du Morbihan, verra son contrat prendre fin le 15 juillet 2009, en application d'une décision juridiquement non fondée. Il lui demande de bien vouloir lui apporter les précisions utiles sur la réglementation que le Gouvernement entend appliquer en matière de condition d'âge exigée en cas de renouvellement du contrat d'avenir.

Texte de la réponse

Le contrat d'avenir, d'une durée maximale de deux ans, peut être renouvelé de manière à porter sa durée totale à trois ans. En application des articles L. 5134-42 et R. 5134-48 du code du travail, le contrat d'avenir peut être renouvelé pour atteindre une durée totale de cinq ans, lorsqu'il est conclu avec un travailleur handicapé, sans condition d'âge, ou une personne âgée de plus de cinquante ans. Par ailleurs, l'article D. 5134-79, issu du décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif aux contrats d'avenir, précise que le montant de la prime de cohésion sociale versée à l'employeur et financée par l'État est égale à 50 % du montant mentionné au 1er alinéa de l'article D. 5134-78, pendant les 2e et 3e années du contrat d'avenir, ainsi que pendant les 4e et 5e années du contrat, lorsque celui-ci a été conclu avec une personne âgée de cinquante et plus à la date de son embauche ou avec un travailleur handicapé. La date à laquelle il convient de se placer pour apprécier la condition d'âge a donc été fixée par le décret du 7 mars 2008 précité. Par ailleurs, cette règle est conforme aux objectifs du contrat d'avenir qui doit permettre au salarié d'acquérir une expérience et des compétences professionnelles transférables, en vue d'une embauche dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun. Autoriser la prolongation, jusqu'à cinq ans au total, des contrats d'avenir pour les salariés ayant atteint l'âge de cinquante ans au cours des trois premières années de leur contrat, aurait pour effet d'élargir le périmètre de cette mesure à des personnes âgées de 47 ans seulement à la date de leur embauche et de retarder la mise en oeuvre des actions d'accompagnement et de formation nécessaires à leur insertion professionnelle pérenne auprès d'un autre employeur. Il ne doit pas être perdu de vue que les contrats aidés poursuivent l'objectif d'un retour à l'emploi.

Données clés

Auteur : [M. Michel Grall](#)

Circonscription : Morbihan (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 52803

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : Emploi

Ministère attributaire : Emploi

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 23 juin 2009, page 6041

Réponse publiée le : 8 décembre 2009, page 11738