



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

insertion professionnelle

Question écrite n° 66824

Texte de la question

M. Stéphane Demilly appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la situation de nombreuses personnes de plus de 50 ans en contrat unique d'insertion (CUI). En principe, la durée de la convention individuelle ouvrant droit au bénéfice du CUI-CAE ne peut excéder le terme du contrat de travail et peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 24 mois. Des dérogations à cette durée maximale sont admises lorsque la convention concerne un salarié âgé de 50 ans et plus bénéficiaire du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation temporaire d'attente (ATA) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou pour une personne reconnue travailleur handicapé. Ainsi, la durée maximale de 24 mois peut être portée, par avenants successifs d'un an au plus, à 60 mois. Cependant, si l'on prend l'exemple d'une personne recrutée en CUI-CAE dans une petite commune à l'âge de 50 ans et dont le contrat a été prolongé par avenant jusqu'à 60 mois, on arrive à une situation paradoxale. Alors que cette personne donne toute satisfaction, elle va se retrouver à Pôle Emploi à l'âge de 55 ans, le contrat étant arrivé à la durée maximale et la commune n'ayant pas les moyens de l'embaucher sans les 70 % d'aide de l'État. À 55 ans, les chances qu'a cette personne de retrouver un emploi sont objectivement très limitées, et elle va donc dépendre à 100 % de l'assurance chômage. Cela coûtera en fait plus cher à la collectivité nationale que s'il avait été possible de maintenir la personne en CUI-CAE sur son poste en collectivité, quitte à appliquer une dégressivité à l'aide apportée par l'État. Il lui demande par conséquent de lui préciser son point de vue en la matière et de lui indiquer s'il envisage de faire évoluer la législation sur ce point.

Texte de la réponse

Les contrats aidés ont pour objectif l'insertion professionnelle durable des personnes connaissant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Ils sont conclus sous la forme d'un contrat de travail de droit privé, majoritairement des contrats à durée déterminée (CDD), relevant de l'article L. 1242-3 du code du travail. Ils bénéficient donc d'un régime juridique dérogatoire par rapport aux dispositions classiques du contrat à durée déterminée. Aux termes de l'article L.5134-23-1 du code du travail « il peut être dérogé à la durée maximale d'une convention ouvrant droit au bénéfice du contrat d'accompagnement dans l'emploi lorsque celui-ci concerne un salarié âgé de plus de 50 ans et plus bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés. Cette durée peut être prolongée par avenant jusqu'à 60 mois ». Il convient de rappeler que les contrats aidés ne sauraient constituer un moyen de financer des postes de travail correspondant à des emplois pérennes, mais sont des outils pour favoriser l'insertion professionnelle des salariés qui en bénéficient. L'objectif de ces contrats doit permettre de travailler avec les employeurs sur les parcours d'insertion en donnant accès à une formation, en modulant la durée de travail en fonction des capacités et de la progression des personnes et en mettant en place un accompagnement afin de favoriser la sortie vers l'emploi durable.

Données clés

Auteur : [M. Stéphane Demilly](#)

Circonscription : Somme (5^e circonscription) - Union des démocrates et indépendants

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 66824

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

[Date\(s\) clé\(s\)](#)

Question publiée au JO le : [21 octobre 2014](#), page 8759

Réponse publiée au JO le : [10 mars 2015](#), page 1809