



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Contrats emploi solidarite

Question écrite n° 42928

Texte de la question

M. Serge Roques attire l'attention de M. le ministre du travail et des affaires sociales sur l'application du dispositif Contrat emploi solidarite pour un employeur qui ne peut exercer son activite de maniere continue. C'est le cas des etablissements scolaires fermes pendant les conges, ce qui interrompt l'activite des salaries notamment ceux beneficiaires d'une convention CES. Il resulte du dispositif actuel que l'employeur n'a pas la possibilite d'augmenter la duree hebdomadaire de travail (20 heures) dans le cadre de la recuperation d'heures perdues au titre des conges scolaires. En effet, les heures non travaillees doivent donc etre payees par l'employeur et cette indemnisation a la nature de conges payes quelle qu'en soit la duree. Or, dans certains cas et d'un commun accord entre employeur et beneficiaire du Contrat emploi solidarite, la possibilite pourrait etre accordee d'augmenter la duree hebdomadaire du travail pour repondre a des besoins locaux en recuperant une part des heures non travaillees, le calcul de la duree du travail s'effectuant alors dans un cadre annuel. Il lui demande s'il envisage d'adapter le dispositif reglementaire pour prendre en compte ces situations.

Texte de la réponse

Le contrat emploi solidarite est un contrat de travail de droit prive a duree determinee et a temps partiel. La loi no 89-905 du 19 decembre 1989 prevoit qu'un decret en Conseil d'Etat fixe la duree maximale hebdomadaire de ce contrat. Le decret no 90-105 du 30 janvier 1990 etablit cette duree a vingt heures. L'article L. 212-4-3 du code du travail fixe les limites dans lesquelles peuvent etre effectuees les heures complementaires dans le cadre des contrats de travail a temps partiel. Au cours d'une meme semaine, ce nombre ne peut etre superieur au dixieme de la duree hebdomadaire prevue au contrat de travail. Dans le cadre d'un contrat emploi-solidarite, un salarie peut donc effectuer deux heures complementaires par semaine, prises en charge par l'employeur. Dans les organismes employeurs (notamment les etablissements publics locaux d'enseignement) connaissant des periodes de fermeture annuelle excedant les cinq semaines de conges payes auxquelles ont droit les beneficiaires de CES, un certain nombre d'heures payees ne sont pas travaillees, ni recuperees. Pour les etablissements publics d'enseignement, cela n'emporte que peu de consequences au niveau financier, car ils beneficent d'une prise en charge du fonds de compensation a hauteur de 100 % pour tout embauche en CES d'un chomeur de longue duree, d'un beneficiaire du revenu minimum d'insertion ou d'un travailleur handicape. Ils sont donc rembourses par l'Etat de la totalite du cout du salarie. Neanmoins, il est possible de faire recuperer un certain nombre des heures perdues au titre des conges supplementaires, en heures complementaires. En effet, les etablissements d'enseignement sont fermes au plus onze semaines par an pour les personnels administratifs. La possibilite de faire travailler les salaries en CES vingt-deux heures durant quarante et une semaine permet de recuperer la quasi-totalite des heures non travaillees du fait de la fermeture de l'etablissement pour conges. Dans ce cas, le contrat de travail doit prevoir que la duree hebdomadaire sera de vingt heures et que deux heures complementaires pourront etre effectuees. Il doit en outre mentionner la repartition de ces heures dans le cadre de la semaine. Le paiement des heures complementaires incombe a l'employeur. De meme, les cotisations sociales patronales sont dues dans leur integralite, l'exoneration par l'Etat etant limitee a la duree de travail hebdomadaire fixee par la reglementation, soit vingt heures par semaine.

L'employeur peut aussi proposer a son salarié en contrat emploi-solidarité d'utiliser les semaines de congés scolaires excédant les cinq semaines légales de congés payés pour participer a une formation. En revanche, l'application des dispositions relatives au temps partiel annualisé aux contrats emploi-solidarité exigerait des modifications de la réglementation qui ne paraissent pas souhaitables. En effet, l'annualisation ne peut s'appliquer qu'a des contrats de travail conclus pour une durée minimum de un an. Or, la durée moyenne d'un CES étant nettement inférieure, cela conduirait a allonger la durée des contrats. De plus, cela permettrait a un employeur d'utiliser le bénéficiaire d'un CES a temps plein pour répondre a des besoins saisonniers, puis de ne pas l'occuper le reste de l'année, ce qui ne correspond pas aux objectifs d'insertion professionnelle du dispositif.

Données clés

Auteur : [M. Roques Serge](#)

Circonscription : - UDF

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 42928

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : travail et affaires sociales

Ministère attributaire : travail et affaires sociales

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 16 septembre 1996, page 4903

Réponse publiée le : 23 décembre 1996, page 6786