



14ème législature

Question N° : 47266	De Mme Marie-Noëlle Battistel (Socialiste, républicain et citoyen - Isère)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique >emploi	Tête d'analyse >insertion professionnelle	Analyse > contrat unique d'insertion. prolongation. modalités.
Question publiée au JO le : 31/12/2013 Réponse publiée au JO le : 28/10/2014 page : 9110 Date de changement d'attribution : 27/08/2014 Date de renouvellement : 15/04/2014 Date de renouvellement : 12/08/2014		

Texte de la question

Mme Marie-Noëlle Battistel attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les contrats uniques d'insertion (CUI) notamment dans le milieu scolaire. Ce dispositif permet l'insertion dans l'emploi de personnes à l'origine désavantagées dans la compétition sur le marché du travail. Ce sont généralement des contrats à durée déterminée. La durée maximale des CUI est de deux ans, sauf pour quelques situations dérogatoires. Cela signifie qu'au terme du contrat, ces personnes peuvent facilement retomber dans la précarité. Cela est particulièrement le cas des emplois de vie scolaire (EVS). Leur rôle est reconnu par le personnel administratif tout comme le personnel enseignant. Leur formation ainsi que leurs tâches leur permettent d'être intégrés au fonctionnement des établissements scolaires. Néanmoins, la durée maximale de deux ans remet en cause leur emploi. En effet, selon ce qui lui est dit, les CUI sont rarement renouvelés au profit d'un emploi stable. La durée maximale de deux ans est source de précarité, d'une part, pour le salarié et, d'autre part, pour l'établissement scolaire. Elle lui demande si le Gouvernement entend améliorer le dispositif de contrat unique d'insertion pour qu'il permette la pérennisation des emplois.

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 d'un régime juridique dérogatoire par rapport aux dispositions classiques du contrat à durée déterminée. Les organismes publics et parapublics (tels que les collectivités territoriales et les établissements publics nationaux ou locaux) ne peuvent conclure, lorsqu'ils recrutent un salarié en contrat aidé (contrat d'accompagnement dans l'emploi ou emploi d'avenir non-marchand), qu'un contrat à durée déterminée. En effet, au sens de l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, des contrats à durée indéterminée constitueraient des emplois publics, lesquels ne peuvent être pourvus qu'en tenant compte de la capacité, des vertus et des talents. Le conseil constitutionnel a réaffirmé ce principe lors de la saisine relative à la loi du 26 octobre 2012 portant création de l'emploi d'avenir (décision n° 2012-656 DC en date du 24 octobre 2012). Cependant, des dispositions réglementaires sont prévues afin d'éviter que certains employeurs ne recrutent de manière successive et sur le

même poste des contrats aidés sans respecter l'objectif d'insertion professionnelle qui fonde le dispositif. Les employeurs du secteur non-marchand ont ainsi l'obligation de réaliser des actions d'accompagnement professionnel et de formation professionnelle pour les bénéficiaires en contrats aidés (article L 5134-20 du code du travail) et de mettre en place un tutorat (article R. 5134-37 du code du travail). Les engagements pris par les employeurs au moment de la conclusion des contrats sont vérifiés lors des demandes de prolongation ou des demandes de nouveaux contrats effectuées par les employeurs (articles L. 5134-21-1 et L. 5134-23-2 du code du travail). S'ils ne sont pas respectés, l'employeur est tenu de rembourser la totalité des aides perçues. 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 conçus pour favoriser l'insertion professionnelle des salariés qui en bénéficient.