

## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>3838</b>	<b>De M. Didier Le Gac ( Renaissance - Finistère )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, plein emploi et insertion		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, plein emploi et insertion
<b>Rubrique</b> >retraites : régime général	<b>Tête d'analyse</b> >Droits à la retraite pour les signataires d'un contrat de type TUC	<b>Analyse</b> > Droits à la retraite pour les signataires d'un contrat de type TUC.
Question publiée au JO le : <b>06/12/2022</b> Réponse publiée au JO le : <b>20/12/2022</b> page : <b>6568</b>		

### Texte de la question

M. Didier Le Gac appelle l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur la question des droits à la retraite pour les personnes ayant bénéficié entre 1984 et 1990 d'un emploi aidé de type « travail d'utilité collective » (TUC). En effet, les personnes ayant signé des contrats de ce type créés par le décret n° 84-919 du 16 octobre 1984, bénéficiaient de l'assurance maladie mais leur employeur étant exempté du paiement des cotisations sociales et patronales, elles ne pouvaient prétendre à des droits sociaux comme l'indemnité chômage ni à la prise en compte des trimestres travaillés pour le calcul de leur âge de départ à la retraite. Pour se conformer au droit du travail, les travaux d'utilité collective étaient considérés comme des stages de formation effectués à mi-temps au bénéfice des collectivités publiques, des hôpitaux, des établissements publics ou d'associations. Or concrètement, la plupart des personnes ayant signé un contrat de « travail d'utilité collective » n'ont en réalité bénéficié d'aucune formation et ignoraient que leur statut était celui de stagiaire en formation. Surtout elles ignoraient qu'il s'agissait de contrats de stagiaire et beaucoup n'ont pas été informés par leur employeur de leurs droits, de leurs prises en charge et de la nature même de leur contrat. Il convient de rappeler que les travaux d'utilité collective (premier exemple de contrats dits aidés) étaient destinés prioritairement aux jeunes sans qualification ou emploi, âgés de 16 à 21 ans, non titulaires d'un contrat de travail (à temps complet ou à temps partiel) ainsi qu'aux jeunes demandeurs d'emploi, âgés de 21 à 25 ans, inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) depuis plus d'un an. Concernant ces derniers, beaucoup ont signé un contrat de « travail d'utilité collective » pour ne pas être radiés des fichiers de l'ANPE. La durée de ces contrats ne pouvait être inférieure à 3 mois ni excéder 1 an même s'ils pouvaient être renouvelés et atteindre 2 ans. Le temps de travail était de 80 heures par mois et de 20 heures par semaine. L'indemnisation était inférieure à la moitié du Smic. Ce dispositif a touché au moins 350 000 personnes de 1984 à 1990. Aujourd'hui, beaucoup de personnes qui ont atteint ou vont atteindre prochainement l'âge de départ à la retraite s'aperçoivent que le travail effectué au titre des TUC ne leur aura rien apporté pour le calcul de leur retraite et qu'aucun trimestre effectué sous ce régime ne figure sur leur relevé de carrière. Ces 350 000 salariés précaires en contrat aidé ont été donc, de fait, désavantagés par rapport aux chômeurs et même aux détenus qui bénéficient d'un régime d'équivalence leur permettant d'acquérir des régimes de retraite. Ils sont également désavantagés par rapport à d'autres signataires de contrats aidés puisqu'aujourd'hui les employeurs des salariés signataires d'un contrat unique d'insertion doivent affilier ces salariés à un régime de retraite complémentaire. Ce sujet met en évidence une inégalité de droits et de traitements basée notamment sur le fait que lorsqu'ils signaient un « contrat de travail d'utilité collective », les signataires d'un TUC, de bonne foi ignoraient signer un contrat de stage. Beaucoup, en outre, de ces signataires, comme cela a été rappelé, étaient souvent dans l'impossibilité de refuser de signer un tel



type de contrat. C'est la raison pour laquelle, au vu de la relative ignorance quant à l'ensemble de leurs droits dans laquelle de nombreux jeunes se sont trouvés au moment de signer un contrat de type « travail d'utilité collective » (TUC), il lui demande comment le Gouvernement entend réparer ce préjudice et combattre le sentiment d'injustice dont se sentent victimes des personnes qui ont travaillé parfois jusqu'à deux ans avec un contrat de travail d'utilité collective et qui voient leur âge de départ à la retraite reculé d'autant pour atteindre parfois les 63, 64 ans voire davantage. En outre, il a pris connaissance des nombreuses questions écrites et ne peut se satisfaire de la réponse similaire qui a été apportée aux questions n° 183, 353, 354, 933, 1634, 1635, 1636, 1930, 1931, 2381 et 2382 qui semble considérer que les signataires d'un TUC avaient une parfaite connaissance du statut auquel ils étaient assimilés et de leurs droits et devoirs. Par ailleurs cette réponse évoque un rachat de trimestres qui est souvent financièrement trop coûteux pour ces anciens travailleurs d'utilité collective. Enfin, dans cette réponse, est évoquée le fait que pour permettre la validation de ces trimestres de manière rétroactive pour les anciens « TUC », il conviendrait de légiférer sur ce sujet et, d'autre part, que l'actuelle concertation en cours avec les partenaires sociaux sur le projet de réforme des retraites pourrait aborder cette question au sein du cycle dédié à l'équité et à la justice sociale. C'est pourquoi il lui demande, sans préjuger des conclusions de la discussion en cours sur le futur projet de loi de retraites, si ce sujet sera effectivement abordé lors de ce cycle de négociation et s'il ne l'était pas ou s'il y avait échec de la négociation, un texte législatif permettrait la validation des trimestres travaillés par les « TUC » pour le calcul de leurs droits à la retraite.

### Texte de la réponse

Les personnes recrutées entre 1984 et 1990 dans le cadre de travaux d'utilité collective (TUC) avaient le statut de stagiaire de la formation professionnelle, conformément aux dispositions du décret n° 84-919 du 16 octobre 1984 portant application du livre IX du code du travail aux travaux d'utilité collective « TUC ». Dès lors, la couverture sociale de ces stagiaires était assurée par l'Etat : ils bénéficiaient ainsi d'une protection sociale contre tous les risques du régime légal (maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail, prestations familiales, assurance vieillesse), comme le stipulait la convention-type conclue entre l'Etat et tout organisateur de TUC. Selon les dispositions en vigueur, les cotisations étaient calculées sur des assiettes forfaitaires et selon des taux de cotisations forfaitaires. Celles-ci ne permettaient toutefois pas de valider la totalité de ces périodes pour le calcul de la retraite. En effet, le nombre de trimestres d'assurance vieillesse validés au titre d'une année civile n'est pas établi en fonction de la durée de travail accomplie mais à raison du montant de la rémunération annuelle soumise à cotisation. Lors de la réalisation de ces périodes d'activité, le seuil de validation d'un trimestre était fixé à des cotisations équivalant celles versées pour 200 heures de travail rémunéré au SMIC, seuil trop élevé pour valider l'ensemble des trimestres compte tenu des cotisations versées. Depuis le 1er janvier 2014, afin de mieux prendre en compte la validation de trimestres pour des salariés à temps partiels courts et à faibles rémunérations ou cotisant sur une base forfaitaire, le seuil a été porté à 150 heures de travail rémunéré au SMIC. L'abaissement du seuil validant un trimestre ne peut cependant pas s'appliquer aux périodes effectuées antérieurement à cette modification réglementaire qui ne saurait être rétroactive, y compris au titre des TUC. Toutefois, il convient de souligner que la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a ouvert, au titre des années incomplètes comme des années d'études supérieures, une faculté de versement de cotisations pour la retraite pour racheter des trimestres, qui est donc ouverte aux TUC concernés. Cette disposition vise à apporter une solution équitable pour tous les assurés qui ont exercé, au début comme en cours de carrière, des activités faiblement rémunérées ou sont entrés tardivement dans la vie active. En tout état de cause, une nouvelle procédure visant à faciliter la validation de trimestres de manière rétroactive pour les anciens « TUC » nécessiterait une évolution législative. La concertation en cours avec les partenaires sociaux sur le projet de réforme des retraites pourrait aborder cette question, au sein du cycle dédié à l'équité et à la justice sociale.