

LE CONTRAT EMPLOI-SOLIDARITE

Rédigée en août 2003
A jour de juin 2017

Cette fiche pratique présente le dispositif du contrat emploi-solidarité, à la date du 14 août 2003. Il a été remplacé depuis par le contrat d'accompagnement dans l'emploi puis par le contrat unique d'insertion (contrat aidé).

Le contrat emploi-solidarité est régi par les articles L.322-4-7 et suivants du code du travail, ainsi que par le [décret n° 90-105 du 30 janvier 1990](#) relatif aux contrats emploi-solidarité.

Ce type de contrat a pour principal objectif de **faciliter l'insertion de personne rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi**, en répondant à des **besoins collectifs non-satisfaits**.

I. Personnes concernées par les contrats emploi-solidarité

Demandeurs d'emploi concernés

Aux termes de l'article 1er du [décret n° 90-105 du 30 janvier 1990](#) relatif aux contrats emploi-solidarité, peuvent bénéficier de ce type de contrat :

- les jeunes âgés de 18 à 25 ans révolus ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus ;
- les personnes qui ont été inscrites comme demandeurs d'emploi pendant douze mois durant les 18 mois qui ont précédé la date d'embauche ;
- les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (...);
- les bénéficiaires de l'allocation du revenu minimum d'insertion ainsi que leur conjoint ou concubin, ainsi que les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé (...);
- les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel et les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L.323-1 du code du travail ;
- les personnes sans emploi qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Employeurs concernés

Selon l'article L.322-4-7 du code du travail, peuvent conclure des contrats emploi-solidarité :

- les collectivités territoriales,
- les autres personnes morales de droit public,
- les organismes de droit privé à but non lucratif,
- les personnes morales chargées de la gestion d'un service public.

En revanche, les services de l'Etat, les entreprises industrielles et commerciales et les particuliers ne peuvent conclure ce type de contrat.

II. Formalités à accomplir : convention Etat/Employeur

Aux termes de l'article L.322-4-7 du code du travail, un contrat emploi-solidarité est subordonné à la conclusion d'une **convention entre l'Etat et l'employeur**.

La demande de convention doit être présentée par l'employeur, avant l'embauche du salarié, auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, **laquelle dispose d'un délai d'un mois pour répondre.**

Cette convention doit notamment comporter certaines mentions dont :

- nom et adresse du bénéficiaire
- âge et niveau de formation
- nom de la personne chargée par l'employeur de suivre le déroulement du contrat
- nature des activités faisant l'objet du contrat emploi-solidarité
- actions facilitant le retour à l'emploi du bénéficiaire du contrat

L'employeur est tenu de désigner **un tuteur** pour suivre et conseiller le salarié pendant la durée de son contrat. Cette convention doit prévoir des actions destinées à faciliter le retour à l'emploi des salariés et notamment des actions d'orientation professionnelle.

En outre, le Préfet peut subordonner la conclusion de cette convention à l'adhésion de l'employeur à une "**charte de qualité**". Ce document précise notamment les engagements réciproques de l'Etat et de l'employeur pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. (article 3-1 du [décret n° 90-105 du 30 janvier 1990](#))

La convention prend effet à compter de la date d'embauche du salarié. Une copie de ladite convention lui est remise.

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des conventions conclues et du suivi des contrats emploi-solidarité conclus.

III. Le contrat emploi-solidarité

Nature du contrat emploi-solidarité

Le contrat emploi-solidarité est un **contrat de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel.**

Ce contrat de travail est conclu en application des articles L.122-2 et L.212-4-2 du code du travail relatifs respectivement aux contrats de travail à durée déterminée et à ceux à temps partiel.

En tant que contrat à durée déterminée, le contrat emploi-solidarité doit répondre à un certain formalisme.

En effet, aux termes de l'article L.122-3-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. Ainsi, le contrat emploi-solidarité doit être un **contrat écrit**, à défaut de quoi des sanctions pénales sont prévues et il serait requalifié en contrat à durée indéterminée.

En outre, le contrat doit comporter la signature du salarié, faute de quoi, le contrat ne peut être considéré comme ayant été établi par écrit (Cour de cassation, chambre sociale, 26 octobre 1999).

L'AP-HP a récemment fait l'objet d'une condamnation par la Cour d'appel de Versailles, 6ème chambre sociale, dans un [arrêt du 10 septembre 2002](#). La Cour d'appel a en effet constaté l'absence de signature du salarié sur le contrat emploi-solidarité concluant à la requalification dudit contrat en contrat à durée indéterminée. La requalification du contrat a notamment entraîné comme conséquences le versement au salarié de diverses indemnités suite à son licenciement (indemnité de requalification, indemnité de précarité, indemnité de licenciement...).

Le contrat de travail doit notamment comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsque tel est le cas ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle le contrat est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 231-3-1, de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 122-2, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;

Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Durée du travail

Dans un contrat emploi-solidarité, la durée hebdomadaire de travail est, en moyenne, calculée par période de quatre semaines consécutives, de **20 heures**. (article 2 du [décret n° 90-105 du 30 janvier 1990](#)).

Toutefois, pour les personnes rencontrant des difficultés ne leur permettant pas d'effectuer un horaire hebdomadaire de 20 heures, le Préfet peut accorder une dérogation afin de réduire cette durée, sans pouvoir être inférieure à 10 heures.

La durée de travail ne peut excéder 35 heures par semaine.

Le contrat de travail doit prévoir la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Durée du contrat emploi-solidarité

Le contrat emploi-solidarité doit être conclu pour une durée minimale de **3 mois**. Il ne peut excéder une durée de **12 mois**.

Toutefois, sur décision du Préfet, le contrat emploi-solidarité peut être prolongé, dans la **limite de 24 mois**. Tel est notamment le cas lorsque le contrat emploi-solidarité concerne des demandeurs d'emploi de longue durée ou âgés de plus de 50 ans, des travailleurs reconnus handicapés...

Lorsque l'employeur est une collectivité territoriale ou une autre personne morale de droit public, le contrat emploi-solidarité ne peut être renouvelé sur un même poste de travail qu'à la condition qu'il s'accompagne d'un dispositif de formation visant à faciliter l'insertion professionnelle du bénéficiaire de ce contrat à l'issue de celui-ci.

Cumul avec une autre activité

En principe, le contrat emploi-solidarité ne peut se cumuler avec une autre activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérée.

Toutefois, les bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité peuvent, à l'issue d'une période de 3 mois et pour une durée limitée à un an, être autorisés à exercer une **activité professionnelle complémentaire** dans la limite d'un mi-temps.

Cette activité est exercée dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, conclu avec un employeur distinct de celui avec lequel a été conclu le contrat emploi-solidarité.

La durée du contrat emploi-solidarité et de l'autre activité ne doit pas être supérieure à la durée légale du travail. Le travailleur doit alors adresser à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle **une déclaration préalable** précisant notamment le nom et l'adresse de l'employeur, la nature et la durée du contrat de travail, la durée de travail prévue au contrat...

IV. Formation du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un contrat emploi-solidarité peut suivre une formation complémentaire non rémunérée, en dehors du temps de travail.

Cette **formation** devient toutefois **obligatoire** en cas de renouvellement du contrat emploi-solidarité par une collectivité territoriale ou un employeur public sur le même poste.

V. Aides de l'Etat

L'employeur bénéficie d'avantages financiers pour l'embauche de salariés en contrat emploi-solidarité.

En effet, l'employeur est exonéré des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales pendant la durée du contrat emploi-solidarité, à l'exception de la cotisation d'assurance chômage.

L'employeur bénéficie également d'une aide de l'Etat à la prise en charge de la rémunération, versée mensuellement. Cette contribution représente 65 % de la rémunération ou 85 % pour certains demandeurs d'emploi (bénéficiaires du RMI...), calculée sur la base du taux horaire du SMIC.

En outre, une partie des frais de formation peut être prise en charge par l'Etat. La formation doit alors être dispensée dans le cadre d'une convention avec un organisme de formation spécialement agréé à cette fin par le préfet.

VI. Rupture du contrat emploi-solidarité

En principe, sauf accord des parties, un contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de **faute grave** ou de **force majeure**. (L.122-3-8 du code du travail)

Toutefois, le salarié peut rompre son contrat emploi-solidarité avant son terme, lorsque cette rupture de contrat a pour objet de permettre au salarié d'occuper un autre emploi ou de suivre une formation conduisant à une qualification.

En outre, en cas de cumul d'activité exercé en contravention des dispositions prévues ou de formation professionnelle rémunérée, le Préfet peut résilier la convention de contrat emploi-solidarité. (article 8 du [décret n° 90-105 du 30 janvier 1990](#))