



la fédération
des entreprises
d'insertion

Efficacité économique,
finalité sociale

JURI-FLASH

Le droit du travail de l'IAE – Ce qui change demain

La **Proposition de loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique** et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée » a franchi une étape décisive avec l'adoption, en Commission mixte paritaire le 29 octobre 2020, d'un texte commun aux deux Chambres.

Ce texte traduit de manière législative un certain nombre de mesures proposées dans le **Pacte d'ambition de l'IAE** auquel la fédération a grandement contribué, notamment avec la publication des 28 mesures au **Printemps de l'inclusion**.

Avant de revenir en détails sur les modifications introduites par cette loi, quelques mots sur les principales mesures :

- Tout d'abord, la loi acte le **passage de l'agrément à la prescription** pour tous les modèles de l'IAE, à travers la reconnaissance du « **Pass IAE** » délivré via la plateforme de l'inclusion ;
- Ensuite, elle promeut le **CDI Sénior** qui permettra aux structures d'accueillir, au-delà de 24 mois, des salariés de plus de 57 ans ;
- Enfin, et grâce à un travail de longue haleine de la fédération des entreprises d'insertion et particulièrement de la commission ETTi, la loi introduit clairement la triple exclusivité pour les ETTi.



ET SAIT-ON QUAND LA NOUVELLE LOI ENTRERA EN VIGUEUR ?

ON NE PEUT PAS ENCORE LE DÉTERMINER EXACTEMENT.

D'une part, Le texte doit encore faire l'objet d'un vote définitif en assemblées, d'une promulgation et, enfin, de la publication au *Journal officiel* ; or le jour de cette publication n'est pas connu ! Encore quelques semaines de patience !

D'autre part, si certaines dispositions entreront bien en vigueur le lendemain de la publication au *JO* (exemple : triple exclusivité), certaines d'entre elles nécessitent la prise de décrets d'application !

Réalisé avec le soutien financier de



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014/2020



AVANT

APRES

COMMENTAIRES

AGRÈMENT

Art. L. 5132-3 du Code du travail :
« Seules les embauches de *personnes agréées par [Pôle emploi]* ouvrent droit (...) 2° Aux aides financières aux entreprises d'insertion, aux entreprises de travail temporaire d'insertion et aux ateliers et chantiers d'insertion ».

Nouvel art. L. 5132-3 du Code du travail :
« Seules les embauches de *personnes éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique* ouvrent droit aux aides financières aux entreprises d'insertion, aux entreprises de travail temporaire d'insertion, aux associations intermédiaires ainsi qu'aux ateliers et chantiers d'insertion (...). *L'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique est appréciée soit par un prescripteur dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, soit par une structure d'insertion par l'activité économique (...). Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article* ».

Le nouveau texte acte :

- **la suppression de l'agrément** (changement sémantique : exit « public *agréé* », bonjour « public *éligible* » !);
- **la création d'un système d'auto-prescription** par les SIAE.

Un décret d'application précisera notamment les modalités du bénéfice de l'aide au poste et les critères d'éligibilité des personnes au parcours d'insertion, ainsi que les conditions dans lesquelles la capacité d'une SIAE de prescrire un parcours en cas de non-respect des règles peut être limitée, suspendue ou lui être retirée.

Ei & ETTi

TRIPLE EXCLUSIVITÉ

Art. L. 5132-6, al. 1^{er} CT : « Les entreprises de travail temporaire dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières concluent avec ces personnes des contrats de mission ».

Nouvel art. L. 5132-6, al. 1^{er} CT : « Les entreprises de travail temporaire *d'insertion* dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes *éligibles à un parcours d'insertion tel que défini à l'article L. 5132-3 et qui consacrent l'intégralité de leurs moyens humains et matériels à cette fin* concluent avec ces personnes des contrats de mission ».

Consécration de la **triple exclusivité Activité – Public – Moyens** dans la Loi.

La fédération diffusera prochainement un document d'informations qui détaillera la notion et en précisera la définition pratique.

ETTI

Réalisé avec le soutien financier de



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014/2020



	AVANT	APRES	COMMENTAIRES
CDI INCLUSION		Nouvel art. L. 5132-5-1 CT : « Les entreprises d'insertion peuvent conclure des contrats à durée indéterminée avec des personnes âgées d'au moins cinquante-sept ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, selon des modalités définies par décret ».	Introduction dans le Code du « CDI Inclusion » qui devrait ouvrir droit à l'aide au poste sans limite de durée et se substituer à la possibilité de prolonger, à titre exceptionnel, les salariés seniors au-delà de la durée maximale prévue pour le CDDI. Un décret d'application précisera néanmoins l'ensemble de ces points et notamment le montant de l'aide aux postes associée.
		Nouvel art. L. 5132-6-1 CT : « Par dérogation aux dispositions de l'article L. 5132-6, les entreprises de travail temporaire d'insertion peuvent conclure des contrats à durée indéterminée, tels que mentionnés à l'article L. 1251-58-1, avec des personnes âgées d'au moins cinquante-sept ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, selon des modalités définies par décret. Dans ce cadre, la durée totale d'une mission ne peut excéder trente-six mois ».	Introduction du CDI Inclusion permettant aux ETTi de recruter sous contrat des seniors pour réaliser des missions qui, à titre exceptionnel, pourront être d'une durée maximale de 36 mois. Un décret d'application devra préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif.
CDI INTÉrimAIRE	Art. L. 5132-6, al. 3 CT : « L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre I ^{er} du titre V du livre II de la première partie ».	Nouvel art. L. 5132-6, al. 3 CT : « L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre I ^{er} du titre V du livre II de la première partie, à l'exclusion de la Section 4 bis ».	Exclusion formelle de toute possibilité, pour les ETTi, de recourir au CDI intérimaire .





Réalisé avec le soutien financier de

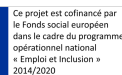


Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014/2020



	AVANT	APRES	COMMENTAIRES	
AI	<p>Art. L. 5132-9, 2° CT : En ce qui concerne le plafond des 480 heures (AI), « dans l'attente du décret susmentionné, cette durée est fixée à 480 heures ».</p>	<p>Nouvel art. L. 5132-9, 2° CT : « Dans des conditions définies par décret, le représentant de l'État dans le département peut autoriser une association intermédiaire à déroger à ce plafond, pour une durée maximale de trois ans renouvelable, en tenant compte des activités exercées par les entreprises de travail temporaire d'insertion installées dans le département et à condition que la qualité des parcours d'insertion soit garantie ».</p>	<p>Si les AI pourront obtenir une dérogation aux 480 heures, cette dérogation sera conditionnée par la Loi à la prise en compte des activités des ETTi installées localement et de la qualité des parcours.</p> <p>Cette rédaction, conforme au Pacte d'ambition, devrait obliger le préfet du département à motiver sa décision d'accorder la dérogation.</p> <p>Un décret d'application précisera toutefois ces éléments.</p>	
Contrat pro	<p>Art. 28, VI de la Loi « Avenir » du 5 septembre 2018 : « À titre expérimental pour une durée de trois ans (...), le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Les [Ei et ETTi] sont éligibles à cette expérimentation. »</p>	<p>Art. 9 quater de la future Loi (modifiant l'article 28, VI de la Loi « Avenir ») : « À titre expérimental pour une durée de cinq ans (...), le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Les [Ei et ETTi] sont éligibles à cette expérimentation. »</p>	<p>La future Loi acte enfin la prolongation de 2 ans de l'expérimentation « Contrat de professionnalisation ».</p> <p>Cette prolongation, arrachée de haute lutte, devrait permettre de mobiliser pleinement la mesure par les Ei et ETTi.</p> <p>Un décret est attendu fin novembre pour préciser ce point.</p>	

Réalisé avec le soutien financier de



	AVANT	APRES	COMMENTAIRES
Comité social et économique		<p>[Expérimentation] Art. 9 quinquies de la future Loi : « À titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter de la publication de la présente loi, les comités sociaux et économiques des [SIAE] dont les effectifs représentent au moins onze salariés selon les modalités de calcul des effectifs prévues aux articles L. 1111-2 et L. 2301-1 du même code peuvent mettre en place une commission Insertion ».</p>	<p>Dans les Ei ou ETTi d’au moins 11 salariés, le Comité social et économique (CSE) pourra mettre en place une Commission « Insertion ».</p> <p>Cette mesure visant à une meilleure insertion des personnes en parcours dans le dialogue social n’a aucun caractère obligatoire. Si l’Ei ou l’ETTi a mis en place des modalités d’implication des salariés en parcours, notamment dans le cadre du label RSEi, elle peut naturellement les maintenir.</p>
MISE À DISPOSITION		<p>[Expérimentation] Art. 3 de la future Loi : « Pour une durée de trois ans (...) est mise en place une expérimentation visant à faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d’insertion. Cette expérimentation permet à un ou plusieurs salariés engagés dans un parcours d’insertion par l’activité économique depuis au moins quatre mois dans une entreprise d’insertion ou un atelier et chantier d’insertion d’être mis à disposition d’une entreprise utilisatrice, autre que [SIAE ou EA], pour une durée de trois mois renouvelable une fois (...). Un décret précise les modalités de mise en œuvre et d’évaluation de cette expérimentation ».</p>	<p>Inspirée du Pacte d’ambition, cette mesure vise à faciliter l’embauche, en cours de parcours, de salariés en insertion par les entreprises classiques.</p> <p>Elle repose sur une mise à disposition du salarié auprès de celles-ci d’une durée maximale de 6 mois, qui devra être opérée selon les principes et règles applicables au prêt de main d’œuvre (c’est-à-dire, à titre gratuit).</p> <p>Un décret précisera les modalités d’application de cette expérimentation. Il déterminera ainsi les conditions d’accompagnement des salariés au sein de ces entreprises partenaires et précisera, le cas échéant, le sort de l’aide au poste.</p>




Réalisé avec le soutien financier de



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014/2020



	AVANT	APRES	COMMENTAIRES	
TEMPS PARTIEL	<p>Art. L. 5132-5, al. 7 CT : « La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. ».</p>	<p>Nouvel art. L. 5132-5, al. 7 CT : « La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures, sauf en cas de cumul avec un autre contrat de travail à temps partiel, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27. »</p> <p>« Un décret définit les conditions dans lesquelles la dérogation à la durée hebdomadaire de travail minimale prévue au septième alinéa du présent article peut être accordée ».</p>	<p>En cas de CDDI à temps partiel, la durée minimale hebdomadaire de travail peut être exceptionnellement inférieure à 20 heures dans certains cas.</p> <p>Cette souplesse permettra aux salariés en insertion de cumuler le cas échéant un CDDI avec un autre contrat afin de réaliser un temps plein.</p> <p>Un décret apportera des précisions sur les conditions à réunir pour bénéficier de cette dérogation.</p>	

AVERTISSEMENT

Ce support présente de façon succincte les différentes modifications intervenues à la suite de l'adoption du Projet de loi « IAE » par la Commission mixte paritaire le 29 octobre 2020.

Son contenu est synthétique, simplifié et donc nécessairement incomplet. Il ne dispense en aucun cas de consulter un professionnel du droit afin d'obtenir davantage d'éléments d'explication.

Son contenu n'engage que la fédération.

Réalisé avec le soutien financier de



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014/2020

