



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

05/05/2022

Questions-réponses

Loi inclusion n°1577-2020 du 14
décembre 2020

1	La loi inclusion du 14 décembre 2020	3
1.1	<i>Présentation générale de la loi inclusion</i>	3
2	La réforme de l'agrément.....	4
3	Le CDI inclusion.....	5
3.1	<i>Définition et modalités de conclusion du CDI inclusion.....</i>	5
3.2	<i>Aide financière associée au CDI Inclusion et conventionnement.....</i>	7
3.3	<i>CDI inclusion et PASS IAE</i>	8
3.4	<i>Divers.....</i>	9
4	La triple exclusivité des ETTI	10
5	La dérogation au plafond des 480 heures en association intermédiaire.....	11
5.1	<i>Impacts de la levée du plafond horaire.....</i>	11
5.2	<i>Encadrement de la dérogation.....</i>	11
5.3	<i>Calendrier de mise en œuvre</i>	12
5.4	<i>Divers.....</i>	12
6	L'expérimentation du contrat-passerelle	13
6.1	<i>Calcul de l'aide.....</i>	13
6.2	<i>Modalités de conclusion</i>	13
6.3	<i>Contrat-passerelle et Pass IAE.....</i>	16
6.4	<i>Divers.....</i>	16
7	Les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail.....	17
7.1	<i>Les différents cas de dérogation.....</i>	17
7.2	<i>Utilisation de la dérogation</i>	18
7.3	<i>Date d'applicabilité.....</i>	20
8	L'ouverture de la prescription des périodes de mise en situation en milieu professionnel	20
9	L'exclusion du bonus/malus assurance chômage pour les SIAE	21
10	L'expérimentation d'une « commission insertion » au sein du Comité social et économique (CSE) des SIAE	22
11	Divers	22

1 La loi inclusion du 14 décembre 2020

1.1 Présentation générale de la loi inclusion

Références :

- Voir articles [L. 5132-1 à L. 5132-17](#) du code du travail modifiés par la loi du 14 décembre 2020
- Voir articles [R. 5132-1 à R. 5132-47](#) du code du travail modifiés par le décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique et le décret n° 2021-1129 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique et à l'expérimentation visant à faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion
- Voir [l'instruction n° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212](#) du 19 octobre 2021 relative à la mise en œuvre opérationnelle des mesures relatives à l'insertion par l'activité économique (IAE) prévues par la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »

Quels sont les objectifs de la loi inclusion ?

La [loi n°2020-1577 du 14 décembre 2020](#) relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » prévoit des mesures concrètes pour simplifier et fluidifier les recrutements dans un parcours d'insertion par l'activité économique (IAE), adapter les formats de parcours aux besoins des publics et accompagner la dynamique de croissance du secteur tout en garantissant la qualité des parcours d'insertion.

Elle concrétise les mesures préconisées dans le Pacte d'ambition pour l'IAE du 10 septembre 2019, telles que la mise en œuvre de la plateforme de l'inclusion, le CDI inclusion pour les publics seniors ou les contrats passerelles visant à faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion.

En dehors de l'IAE, l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » (ETZCLD) instituée par la [loi n° 2016-231 du 29 février 2016](#) dans dix territoires, est étendue à 50 nouveaux territoires et prolongée pour cinq années supplémentaires.

Pour en savoir plus sur cette deuxième phase de l'expérimentation TZCLD, vous pouvez consulter [le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion](#).

Quand les mesures de la loi inclusion sont-elles entrées en application ?

Le calendrier d'entrée en vigueur de la loi inclusion est le suivant :

16/06/2020	30/11/2020	15/12/2020	16/12/2020	30/08/2021	01/12/2021
Dépôt proposition de loi	Examen et adoption de la loi	Publication de la loi au JO	Entrée en vigueur de certains art.	Publication des décrets d'application	Réforme de l'agrément pour les AI

Un certain nombre de dispositions de la loi inclusion sont entrées en vigueur le 16 décembre 2020, au lendemain de la promulgation de la loi, leur entrée en application n'étant pas subordonnée à l'édiction de décrets d'application. Ces mesures sont les suivantes :

- la triple exclusivité des ETTI (cette mesure est toutefois précisée dans l'instruction) ;
- l'ouverture de la prescription de périodes de mise en situation en milieu professionnel aux conseils départementaux et aux opérateurs de la préparation à l'apprentissage ;
- l'exclusion des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) du bonus/malus sur les contributions d'assurance-chômage ;
- la création d'une « commission insertion » au sein du comité social et économique des SIAE.

D'autres mesures de la loi inclusion précitée sont mises en œuvre par le décret en Conseil d'Etat n°2021-1128 du 30/08/2021 :

- la nouvelle procédure d'éligibilité des personnes à un parcours IAE (la réforme de l'agrément) ;
- la prise en compte par le préfet de la qualité du projet d'insertion pour conclure une convention avec une SIAE ainsi que les informations inscrites dans cette convention ;
- la définition du secteur d'activité et le champ d'intervention territorial des entreprises d'insertion (EI) ;
- les éléments à prendre en compte pour attester la qualité du projet d'insertion d'une ETTI ;
- les modalités de l'aide financière associée à la conclusion du CDI inclusion ;
- le recours à la dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail en ACI (dérogation individuelle et collective).

Le décret simple n°2021-1129 du 30/08/2021 régit quant à lui :

- les modalités de conclusion du contrat à durée indéterminée d'inclusion ;
- la dérogation à la durée hebdomadaire de travail au titre du cumul de contrats ;
- la dérogation au plafond des 480 heures pour les mises à disposition en association intermédiaire dans le secteur marchand ;
- le contrat passerelle.

Enfin, la réforme de l'agrément est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2021 s'agissant des associations intermédiaires.

2 La réforme de l'agrément

Références :

- Voir article [L. 5132-3](#) du code du travail modifié par la loi du 14 décembre 2020
- Voir articles [R. 5132-1](#) à [R. 5132-1-23](#) du code du travail modifiés par les décrets du 30 août 2021
- Voir [l'instruction n° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212](#)
- Voir [Questions-Réponses sur la réforme du parcours d'insertion par l'activité économique](#)

3 Le CDI inclusion

Références :

- Voir articles [L.5132-5-1](#), [L.5132-6-1](#), [L.5132-14-1](#) et [L.5132-15-1-1](#) du code du travail créés par la loi du 14 décembre 2020
- Sur les modalités de conclusion du CDI inclusion (EI/ETTI/AI/ACI) : voir les [articles D5132-10-5, 5-1 et 5-2 \(EI\)](#) ; [articles D5132-10-15 à 17 \(ETTI\)](#) ; [articles D5132-26-9 à 11 \(AI\)](#) ; [articles D5132-43-11 à 13 \(ACI\)](#) créés par le décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 et le décret n° 2021-1129 du 30 août 2021
- Sur l'aide financière (EI, ETTI, AI, ACI) : voir [les articles R5132-8-1, R5132-8-2, R5132-9 \(EI\)](#) ; [articles R5132-10-13-1, 2 et 5132-10-14 \(ETTI\)](#) ; [articles R5132-24-1, 2 et 5132-25 \(AI\)](#) et [articles R5132-39, 39-1 et 40 \(ACI\)](#) créés et modifiés par les décrets du 30 août 2021
- Voir [l'instruction n° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212](#)

3.1 Définition et modalités de conclusion du CDI inclusion

Qu'est-ce que le CDI inclusion ?

L'article 2 de la loi du 14 décembre 2020 prévoit la possibilité pour les quatre catégories de SIAE de conclure avec des personnes âgées d'au moins cinquante-sept ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée indéterminée (CDI).

Afin de bénéficier de ce contrat, le salarié doit avoir atteint l'âge minimal requis (cinquante-sept ans) et se trouver dans une situation de grande fragilité au regard de l'emploi, notamment être sans solution à l'issue d'un parcours d'au moins un an en SIAE.

A quelles conditions un CDI inclusion peut-il être conclu ?

Ces contrats sont conclus dans un délai minimum de 12 mois après le début du parcours en IAE et à la suite de l'examen de la situation de la personne par l'employeur au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation conduites.

Les embauches en CDI inclusion ne peuvent représenter plus de 20% des ETP conventionnés au sein d'une SIAE. Après obtention de l'accord du préfet et si la situation de la structure le justifie, notamment au regard du nombre de postes d'insertion fixé par la convention et du nombre prévisionnel de ruptures de contrats de travail à durée indéterminée d'inclusion à l'initiative d'un salarié, une SIAE peut obtenir une dérogation à ce seuil et conventionner jusqu'à 30% de ses ETP en CDI inclusion.

Qui décide de la signature d'un CDI Inclusion ?

Le CDI d'inclusion étant un contrat de travail, c'est l'employeur qui décide d'en proposer un à son salarié s'il remplit les conditions mentionnées ci-dessus prévues dans le Code du travail, dans la limite du volume fixé par ce même code.

Dans quelles conditions un CDI inclusion peut-il être conclu par une ETTI ?

Conformément à l'article [L.1251-58-1](#), une entreprise de travail temporaire peut conclure avec le salarié un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives (dit "CDI intérimaire").

Chaque mission donne lieu à :

- 1° La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit " entreprise utilisatrice " ;
- 2° L'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une lettre de mission.

Dans le cadre du CDI inclusion, 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 chez une même entreprise utilisatrice ne peut excéder trente-six mois. A noter : il s'agit bien de la durée maximale des missions successives et non de la durée du CDI, qui peut être supérieure à 36 mois par définition.

A partir de quelle date les SIAE peuvent-elles signer des CDI inclusion ?

Depuis le 1er septembre (date d'entrée en vigueur des textes d'application de la loi inclusion du 14 décembre 2020), les SIAE peuvent conclure des CDI inclusion dans le respect des prérequis (personnes de plus de 57 ans et minimum de 12 mois de parcours IAE) avec régularisation de l'aide financière dans un second temps.

Peut-il y avoir un temps de latence entre la fin du parcours IAE (de minimum 12 mois) et le CDI Inclusion ? Si oui, de combien de temps ? Peut-on proposer un CDI inclusion à une personne ayant plus de 57 ans, achevé son parcours IAE, et n'étant plus en contrat dans la SIAE ?

L'esprit de la mesure est de permettre aux SIAE de pouvoir proposer à des personnes actuellement en fin de parcours IAE (et ayant effectué au moins 12 mois de parcours) de conclure un CDI inclusion en leur sein, en l'absence d'autres solutions permettant aux salariés de travailler jusqu'à liquidation de leurs droits à la retraite.

Ce contrat est conclu après examen par la SIAE, de la situation de la personne au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation effectuées dans le cadre du contrat à durée déterminée précédent conclu.

Juridiquement, il n'est donc pas possible pour une SIAE de proposer un CDI inclusion à des personnes qui ont achevé leur parcours en IAE et qui ne sont donc plus salariées de la SIAE au moment de leur proposer ce CDI inclusion. En effet, le passage en CDI inclusion doit être anticipé et intervenir dans la continuité de la fin du parcours IAE. Il n'y a donc pas de temps de latence possible entre la fin d'un contrat d'insertion (CDDI, CDDU, Contrat de mission) et le début du CDI Inclusion.

Quelle est la durée minimale hebdomadaire de travail d'un CDI inclusion ?

La durée minimale hebdomadaire de travail en CDI inclusion est celle de droit commun à savoir 24 heures par semaine.

Est-il possible de proposer des CDI inclusion d'une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures ?

Les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) peuvent proposer des CDI inclusion inférieurs à la durée légale minimale hebdomadaire de 24 heures. Le deuxième alinéa des articles [L.5132-6](#) et [L.5132-7](#) du code du travail dispose que, dans les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), « une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale mentionnée à l'article L. 3123-6 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie ». Cette dérogation a été instaurée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Ainsi, en vertu de ces articles, une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale légale de 24 heures peut être proposée aux salariés des AI et ETTI uniquement, à condition que le parcours d'insertion le justifie. Cet article ne prévoit pas que cette dérogation est conditionnée à la nature du contrat de travail.

Y a-t-il une durée maximale au CDI inclusion ?

Le CDI inclusion peut être conclu pour une durée allant jusqu'à l'acquisition des droits à retraite.

Un salarié de plus de 51 ans fait l'objet d'une prolongation de parcours à titre dérogatoire pendant 7 ans (84 mois) dans une SIAE : est-ce qu'à 58 ans, la structure peut lui proposer un CDI inclusion ?

Cette situation est permise par les textes, dès lors que la situation du salarié respecte les conditions fixées dans le Code du travail afférentes au CDI inclusion (voir *supra*).

Le parcours initial en IAE de 12 mois peut-il avoir été effectué dans plusieurs SIAE différentes ou doit-il être réalisé dans la structure qui embauche en CDI Inclusion ?

Le parcours IAE de 12 mois peut avoir été réalisé dans plusieurs SIAE. Toutefois, le CDI inclusion doit être conclu avec la dernière SIAE employeur de la personne. En effet, le CDI inclusion doit être proposé au salarié

au regard de sa situation, la SIAE doit donc connaître la situation du salarié et l'avoir accompagné au préalable dans son projet professionnel.

Quelles missions peuvent-elles être réalisées en CDI inclusion ?

Tout type de missions réalisées habituellement par des salariés en insertion dans le cadre du conventionnement IAE peut être réalisé en CDI inclusion. Le CDI inclusion ne doit pas être utilisé pour assurer des fonctions exécutées habituellement par des salariés permanents à titre principal. Toutefois, les missions proposées aux salariés en parcours en CDI inclusion peuvent en partie permettre sa montée en compétence au profit de quelques missions nouvelles exercées au sein de la structure (ex : tutorat, accompagnement des salariés en parcours sur le terrain, opportunité de créer de nouvelles tâches comme conduire les salariés en parcours d'un chantier à un autre, etc.).

3.2 Aide financière associée au CDI Inclusion et conventionnement

Une aide financière est-elle versée au titre du CDI d'inclusion ?

Oui. Son montant est de 100 % du montant socle de l'aide au poste en année 1, puis de 70 % les années suivantes et ce, jusqu'à la fin du contrat. Cette aide ne peut pas se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'Etat.

Le montant de l'aide financière associée au CDI inclusion est-il dépendant du nombre d'heures réalisées ?

Le montant de l'aide associée au CDI inclusion est calculé selon la même logique que pour le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) : heures travaillées en EI (1505 h/an), AI (1607 h/an), ETTI (1600h/an) et heures payées en ACI (1820h/an).

Comment doit être calculé le plafond de 20 % (ou 30 %) ?

Pour rappel, les textes réglementaires indiquent qu'une SIAE peut conclure des contrats à durée indéterminée « dans la limite de 20 % du nombre de postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par la convention. »

Le ratio de 20% doit être calculé sur le nombre d'ETP global de la convention (comprenant les CDI inclusion).

Exemples :

Cas 1 :

Une SIAE pourra conventionner pour 10 ETP au total dont 8 ETP IAE et 2 ETP CDI inclusion.

Cas 2 :

Une SIAE pourra conventionner 5 ETP au total dont 4 ETP IAE et 1 ETP CDI inclusion.

Cas 3 :

Une SIAE pourra conventionner 4 ETP au total dont 3,2 ETP IAE et 0,8 ETP CDI inclusion.

Cas 4 (avec relèvement du plafond à 30% au lieu de 20% cf encadré infra) :

Une SIAE pourra conventionner 4 ETP au total dont 2,8 ETP IAE et 1,2 ETP CDI inclusion.

N.B : Un salarié peut être embauché en CDI inclusion à temps partiel.

Pour rappel, une dérogation peut être accordée, dans la limite de 30 % du nombre de postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par la convention. Cette dérogation est accordée par le préfet de département lorsque la situation de l'entreprise le justifie, notamment en fonction du nombre de postes d'insertion fixé par la convention et du nombre prévisionnel de rupture de contrats de travail à durée indéterminée d'inclusion à l'initiative d'un salarié. Ainsi, une dérogation pourrait être accordée à une SIAE en raison de son faible nombre d'ETP par exemple.

Comment suivre la dégressivité de l'aide au poste CDI Inclusion à partir de la deuxième année ?

 Le montant financier conventionné dans l'annexe financière correspond à 100% de l'aide au poste par ETP et ne prend pas en compte la dégressivité éventuelle de certains CDI Inclusion prévue à compter de la deuxième année de conclusion du contrat.

Exemple : pour 10 ETP conventionnés en ACI en 2022 (comprenant 2 ETP qui au cours de l'année 2022 verront s'appliquer la dégressivité à 70%, puisqu'ils auraient démarré au cours de l'année 2021), le montant total conventionné serait de 212 860€ (10 x 21 286€), à savoir 10 ETP avec aide au poste à 100%

La dégressivité à 70% pour certains ETP en CDI Inclusion (ceux dont la conclusion du contrat remonte à plus d'un an) sera toutefois prise en compte au moment du versement des aides.

Pour connaître la date de dégressivité de l'aide au poste à 70% et prévoir le montant d'aide afférent qui sera versé, une info-bulle sera bientôt disponible dans les suivis mensuels :

The screenshot shows a form with the following fields and values:

- Nom Prénom: [Empty]
- Né le: [Empty]
- N° Pôle emploi: 7148/4361521
- Nb Heures travaillées: 80
- Part ETP: 0.53
- Salairé brut: 950
- Salarié toujours accompagné: ☒
- Type et forme de contrat: BRSA
- Initial - CDII: OUI
- Du 12/08/2021 au 12/08/2023

A callout bubble points to the 'Initial - CDII' field with the text: "A compter du mois suivant la deuxième année de conclusion du CDI inclusion, l'aide au poste est de 70% du montant socle, à savoir à partir du 01/09/2022".

A quelle date s'apprécie la limite de 20 % du nombre de postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par la convention ? S'agit-il du prévisionnel (nombre d'ETP fixé dans la programmation initiale de l'année) ou du réalisé au 31 décembre de l'année N-1 ?

Comment la part de CDI inclusion peut-elle "suivre" les aléas du conventionnement ? Par exemple, dans le cas où une SIAE a embauché des CDI inclusion à hauteur de 20% et connaît une baisse significative du conventionnement ?

Les SIAE peuvent conclure des CDI inclusion dans la limite de 20% du nombre de postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par la convention. Par dérogation, la SIAE peut conclure des contrats à durée indéterminée au-delà des 20% sur décision du préfet de département, dans la limite de 30 % du nombre de postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par la convention. Cette dérogation est accordée par le préfet de département lorsque la situation de l'entreprise le justifie, notamment en fonction du faible nombre de postes d'insertion fixé par la convention et du nombre prévisionnel de rupture de contrats de travail à durée indéterminée d'inclusion à l'initiative d'un salarié.

La DDETS saisit dans l'extranet IAE le nombre total d'ETP conventionnés, puis saisit le volume d'ETP conventionnés en CDI Inclusion, qui est une sous partie du premier.

- Une vérification sera être faite au moment de conclure la convention, basée sur du prévisionnel. Un premier seuil à 20% apparaîtra comme une alerte (exemple, pour 10 ETP conventionnés, une alerte apparaîtra à la DDETS lors de la saisie dès que la valeur saisie dans le champ "dont ETP conventionnés en CDI Inclusion" dépassera 2 ETP) ; le second seuil est bloquant à 30 %.
- Une information sera donnée dans l'extranet IAE en cours d'année pour indiquer à la structure le ratio atteint en réalisation d'ETP en CDI inclusion par rapport au conventionné. Une alerte apparaîtra lorsque le ratio sera presque atteint. Comme pour les déclarations "classiques", les heures en sur-réalisation ne seront pas prises en compte dans le paiement.

Sera-t-il nécessaire de procéder à des avenants aux conventions pour la mise en œuvre des CDI inclusion (même si cela reste dans les 20% des ETP conventionnés) ?

En 2021, l'aide financière afférente aux CDI inclusion devra être prévue dans une convention spécifique générée dans démarches-simplifiées.

A compter de 2022, l'aide financière afférente aux CDI inclusion devra être prévue dans les conventions IAE classiques passées avec les SIAE.

Un avis du CDIAE est-il nécessaire avant la conclusion d'un CDI inclusion ?

Non, cela n'est pas recommandé afin d'alléger les CDIAE.

3.3 CDI inclusion et PASS IAE

Faut-il un PASS IAE pour le CDI Inclusion ?

Il est nécessaire d'avoir un PASS IAE (depuis au moins 12 mois) pour conventionner un CDI inclusion.

Le salarié n'est pas enregistré sur la plateforme de l'inclusion, car il a été recruté avant sa création. Le CDI inclusion doit-il être déclaré via la plateforme ? Quid de la situation d'un salarié non connu de la plateforme car ayant bénéficié dans le cadre de son parcours IAE d'un agrément créé par Pôle Emploi avant la mise en place de la plateforme ?

Le passage en CDI inclusion se fait via la plateforme de l'inclusion. A compter de la publication du décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique, les salariés en parcours IAE bénéficiaires d'un agrément délivré par Pôle emploi sont automatiquement enregistrés dans la plateforme de l'inclusion. L'agrément devient un PASS IAE et les suspensions et prolongations seront déclarées directement sur la plateforme de l'inclusion.

Le parcours est-il suspendu pendant le CDI inclusion ?

La conclusion d'un CDI inclusion ne suspend pas le parcours d'insertion du salarié.

Les CDI inclusion sont-ils comptabilisés comme des sorties ?

En 2021, l'aide financière associée au CDI inclusion sera versée selon une procédure similaire à celle utilisée pour le FDI classique. Ainsi, les CDI inclusion font l'objet d'une annexe financière spécifique. Entre le 1er septembre et le 31 décembre 2021, les structures déclarent dans l'Extranet IAE la sortie des salariés passant en CDI inclusion selon le motif « embauche en CDI inclusion ». Ces sorties ne seront pas comptabilisées parmi les sorties constatées.

A compter du 1er janvier 2022, une aide au poste spécifique au CDI inclusion viendra remplacer cette procédure provisoire par un schéma pérenne mis en œuvre par l'ASP. Ainsi, à partir de 2022, les CDI inclusion seront comptabilisés sur la même annexe financière que les aides au poste classiques. Au moment du passage en CDI inclusion, il n'y aura donc pas besoin de déclarer une sortie mais simplement un changement de contrat du salarié (passage d'un CDD à un CDI). **En revanche, en cas de rupture du CDI inclusion, une sortie dynamique pourra être valorisée (ex : prise des droits à la retraite ou embauches).**

3.4 Divers

L'obligation de cofinancement des conseils départementaux pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA) en atelier et chantier d'insertion (ACI) s'applique-t-elle dans le cas d'un CDI inclusion ?

Oui, les conseils départementaux sont soumis à cette obligation également pour les BRSA qui concluraient un CDI inclusion en ACI (ce qui compte est la situation de la personne avant son embauche par l'ACI en CDDI), étant entendu que les aides financières afférentes au CDI inclusion entrent dans la catégorie des aides financières prévues à l'article L.5121-2 du code du travail.

Est-il possible de cumuler un CDDI/CDDU/contrat de mission et un CDI inclusion ?

Les différents cas de cumuls de contrat sont répertoriés au point 7.2. Le CDI inclusion peut dans ce cadre être assimilé à un CDI de droit commun. Toutefois, l'esprit de la mesure « CDI inclusion » est de proposer une solution stable et pérenne à un salarié pour qui les tentatives d'insertion professionnelle que les SIAE ont déployé pour lui lors de précédents CDDI/CDDU/contrats de mission auraient échoué, notamment en raison de son âge. Ainsi, il n'est pas **recommandé de cumuler les deux.**

Dans le cadre du CDI inclusion, comment la SIAE connaît-elle la date à laquelle le salarié peut prétendre à la retraite ?

Le droit commun s'applique concernant le départ à la retraite d'un salarié en CDI inclusion (application des dispositions légales et conventionnelles).

Le salarié dépose une demande de départ à la retraite auprès de sa caisse régionale de retraite du régime général et de sa caisse de retraite complémentaire. Une telle demande ne sera acceptée que si le salarié

remplit les conditions de départ à la retraite soit : atteindre l'âge légal de départ à la retraite (article L161-17-2 Code du travail), et disposer des trimestres suffisants pour bénéficier d'une retraite à taux plein (voir à ce sujet l'article R351-37 du Code de la sécurité sociale (concernant la date de départ)).

Par ailleurs, le salarié doit prévenir l'employeur dans un délai suffisant, pour que la SIAE s'organise en anticipation du départ du salarié en retraite (le délai de préavis est précisé dans le contrat de travail ou dans la convention collective. En pratique, respect d'un délai de 4 à 6 mois avant la date de départ souhaitée).

Pour plus de précisions, consulter ces liens : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33324> et <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13941>

Et si le salarié souhaite prolonger son activité professionnelle pour augmenter le montant de sa retraite, est-ce que la SIAE peut l'obliger à partir ?

Non, la SIAE ne peut pas obliger un salarié à quitter la structure avant ses 70 ans (avant 70 ans, la SIAE peut proposer au salarié de partir, mais le salarié est en droit de refuser) - voir l'article L 1237-5 du Code du travail et pour plus d'explications : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13966#:~:text=Oui%2C%20l'employeur%20peut%20vous,%C3%AAtes%20pas%20oblig%C3%A9%20d'accepter.>

Lorsqu'un CDI inclusion prend fin en raison d'un départ à la retraite, la structure doit-elle verser à la personne la prime de départ en retraite ?

Le droit commun s'applique : la prime peut donc être versée selon les règles habituelles entourant le CDI « classique ».

Est-ce que les CDI inclusion bénéficient aussi du PIC IAE ?

Oui, le PIC IAE bénéficie aux salariés en insertion en contrat dans une SIAE.

4 La triple exclusivité des ETTI

- Voir article [L. 5132-6](#) du code du travail modifié par la loi n°1577-2020 du 14 décembre 2020
- Voir article [R.5132-10-7](#) du code du travail modifié par le décret n°2021-1128 du 30 août 2021
- Voir l'instruction n° [DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212](#)

La triple exclusivité remet-elle en cause les conventionnements pluriannuels existants jusqu'au 31/12/2023 si au 31/07/2022 il n'y a pas de mise en conformité ?

Pour rappel, la règle de la triple exclusivité est mise en œuvre de manière distincte selon la situation de l'ETI (règle fixée dans l'instruction précitée) :

- Elle est d'application immédiate s'agissant des ETTI qui se créent, notamment avec le soutien du Fonds de développement de l'inclusion, conformément à ce que prévoit la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020. Ainsi, seules des ETTI respectant cette règle de la triple exclusivité, sur laquelle les services de l'Etat devront porter une appréciation, peuvent désormais être conventionnées ;
- Elle doit constituer **un objectif à court terme s'agissant des ETTI déjà existantes**, avec le cas échéant l'accompagnement d'un réseau spécialisé proposé à l'ETI. Les services de l'Etat s'assureront en particulier que les ETTI qui, aujourd'hui, mutualiseraient une partie de leurs activités et/ou leurs moyens avec une ETI, présentent un **programme de mise en conformité et qu'il soit mis en œuvre à l'échéance du 31 juillet 2022**.

S'il n'y a pas de mise en conformité d'ici le 31 juillet 2022, la convention avec l'ETI en question ne pourra pas être renouvelée à sa date d'échéance. Une structure qui ne serait pas en conformité avec la triple exclusivité après le 31/07/2022 ne sera pas déconventionnée, mais pour pouvoir obtenir un renouvellement de sa convention, elle devra se mettre en conformité.

Une structure s'interroge sur l'utilité d'un label qualité pour faire valoir le respect de la triple exclusivité. Qu'en est-il ?

Le décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique précise que le conventionnement d'une structure de l'IAE peut reposer, entre autres critères, sur un label délivré par un tiers certificateur permettant d'attester de la qualité du projet d'insertion.

Sa détention n'est en aucun cas une obligation. Le cas échéant, son obtention est à la charge de la SIAE.

Si le label intègre la triple exclusivité dans son périmètre, sa détention constitue un gage de la qualité de projet d'insertion et doit être considérée par les services de l'Etat comme validant le respect de la triple exclusivité. Si ce n'est pas le cas, les services de l'Etat s'appuient sur d'autres éléments de preuve. Pour accompagner les services déconcentrés dans la mise en œuvre de la triple exclusivité, une notice explicative est jointe à l'instruction (annexe 3 ter). Les services de l'Etat pourront s'y référer pour apprécier le respect de la triple exclusivité d'une ETTI selon la méthode du faisceau d'indices, en conservant le cas échéant la marge d'appréciation qui leur est confiée en cas de situation particulière.

L'ETTi doit-elle disposer impérativement d'une entité juridique propre ?

Oui, l'ETTi doit impérativement disposer d'une entité juridique propre. Il faut s'assurer que l'ETTi existe bien juridiquement avec son propre SIRET, même si elle mutualise des fonctions avec une autre structure comme une AI par exemple, qui aura dans ce cas un SIRET distinct. Indépendamment de la question du respect de la triple exclusivité, les SIAE ont l'obligation d'avoir une existence juridique propre.

Peut-il être admis que des salariés "permanents" travaillent au profit de l'ETTi en étant contractuellement salariés d'une autre structure et mis à disposition de l'ETTi sur des quotités de temps de travail définies ?

Cela est possible uniquement dans le cadre d'un groupe inclusif (ex : mise à disposition de permanents d'une ETTI vers une autre SIAE et inversement, au service de la qualité des projets d'insertion).

Plusieurs points d'attention :

- Une ETTi ne peut mettre à disposition ses permanents auprès d'une ETT classique, celle-ci n'ayant pas la même finalité d'insertion ;
- Une ETTi ne peut toutefois mutualiser l'ensemble de ses salariés permanents avec une autre SIAE (ie ne plus avoir de salariés permanents), il est nécessaire de maintenir a minima un(e) responsable d'agence en propre ou un(e) chargé(e) de relation entreprises ou un(e) chargé(e) d'accompagnement professionnel par exemple).

5 La dérogation au plafond des 480 heures en association intermédiaire

- Voir article [L. 5132-9](#) du code du travail modifié par la loi n°1577-2020 du 14 décembre 2020
- Voir article [R.5132-18-1](#) du code du travail créé par le décret n°2021-1129 du 30 août 2021 - art. 1
- Voir l'[instruction n° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212](#)

5.1 Impacts de la levée du plafond horaire

L'article D.5132-18-1 du code du travail prévoit la levée du plafond de 480H en AI : est-ce que cela signifie qu'il n'y a plus du tout de plafond ? Jusqu'à quel volume horaire les AI peuvent-elles déroger ?

La dérogation consiste à lever le plafond horaire des mises à disposition des salariés en insertion en association intermédiaire auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail. Ainsi, dès lors que la dérogation est accordée, la durée de travail des salariés en insertion en association intermédiaire s'inscrit dans le droit commun de la durée du travail.

5.2 Encadrement de la dérogation

La dérogation est-elle accordée à une association intermédiaire ou bien à une liste nominative de salariés ?

La dérogation est attribuée à une association intermédiaire et non à un salarié (ou un collectif de salariés) nominativement.

La dérogation peut-elle être limitée à un secteur géographique ?

La levée du plafond se limite au territoire de conventionnement de l'association intermédiaire.

La levée du plafond est-elle limitée à certaines activités ?

Lors de sa demande de dérogation, **si une ETTI est présente sur le territoire**, l'association intermédiaire précise la nature des activités concernées, des entreprises ciblées et des secteurs d'activité dans lesquels elle entend développer son activité de mise à disposition en direction du secteur marchand. Si elle est autorisée à l'issue du processus d'instruction, la dérogation sera ainsi limitée aux activités déclarées par l'AI lors de sa demande.

La décision étant susceptible d'être donnée pour une durée maximale de 3 ans, doit-elle être déterminée en cohérence avec la durée du conventionnement IAE ?

La durée de 3 ans étant un maximum, les services de l'Etat ont toute latitude pour adapter la durée de la dérogation.

5.3 Calendrier de mise en œuvre

La décision devant se faire à partir d'une demande motivée de la part de l'AI, de son bilan annuel et du dialogue de gestion, cela suppose-t-il qu'elle ne sera pas envisageable dans les faits dès la publication de l'instruction mais peut-être avec une prise d'effet rétroactive ?

A compter de la publication de l'instruction, les AI pourront déposer leur demande de dérogation sur démarches simplifiées.

Une fois la demande déposée, l'objectif est que le préfet de département puisse rendre sa décision après consultation du CDIAE dans un délai maximum de deux mois. Pour instruire la demande, les services pourront s'appuyer sur les éléments de bilan de l'année N-1, éventuellement actualisés au moment de la demande.

Si le calendrier le permet, la question de la dérogation doit être abordée dans le cadre du dialogue de gestion en lien avec la stratégie mobilisée par l'association intermédiaire pour créer des emplois, diversifier ses donneurs d'ordre et offrir de nouveaux débouchés à la sortie de parcours aux salariés en insertion.

5.4 Divers

La levée du plafond suppose-t-elle que l'ASP soit informée de la décision de la DDETS et qu'une intervention informatique soit faite pour permettre la déclaration au-delà du seuil ? Les modalités sont-elles déjà prévues ?

Il n'y a pas d'information de l'ASP à prévoir. Le SI de l'ASP est déjà paramétré pour prévoir les changements sur le plafond horaire.

Jusqu'à présent, les salariés des AI ne sont pas tous détenteurs de l'agrément IAE. C'est en cours d'évolution, cependant, dans l'attente, la dérogation est-elle applicable à l'ensemble des salariés indépendamment de leur PASS IAE ?

Pour rappel, depuis le 1er décembre 2021, les salariés en parcours IAE ne bénéficiant pas d'un agrément délivré par Pôle emploi (salariés en AI mis à disposition hors secteur marchand ou dans le secteur marchand pour une durée hebdomadaire inférieure à 16 heures) sont automatiquement déclarés éligibles sur la plateforme de l'inclusion jusqu'au 30 novembre 2023.

6 L'expérimentation du contrat passerelle

- Voir article 5 de la [loi du 14 décembre 2020](#)
- Voir article 2 du [décret n° 2021-1129 du 30 août 2021](#)
- Voir [l'instruction n° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212](#)

6.1 Calcul de l'aide

Comment calcule-t-on le montant de l'aide financière afférente au contrat-passerelle ?

Le montant de l'aide financière afférente au contrat-passerelle est fixé à 2 050 euros pour chaque poste occupé à temps plein sur six mois. Le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation du poste de travail. Un ETP conventionné en entreprise d'insertion (EI) pour 6 mois équivaut à 752,5 heures travaillées (1505h/2) et un ETP conventionné en ACI pour 6 mois équivaut à 910 heures payées (1820h/2).

Comment comprendre la notion de "réduction à due proportion de l'occupation du poste" ?

L'aide financière associée au contrat-passerelle a pour finalité de financer l'accompagnement socio-professionnel, mais elle sera versée en fonction du nombre d'heures de travail réalisées par le salarié en insertion dans l'entreprise utilisatrice et déclarées par la SIAE pendant les 3 ou 6 mois du contrat-passerelle.

Un ETP conventionné en entreprise d'insertion (EI) pour 6 mois équivaut à 752,5 heures travaillées (1505h/2) et un ETP conventionné en ACI pour 6 mois équivaut à 910 heures payées (1820h/2).

Le versement de l'aide au poste habituelle est-il maintenu pendant le contrat-passerelle ?

Dans la mesure où le parcours est suspendu, l'aide au poste classique n'est plus versée. Cependant, le maintien de l'accompagnement socioprofessionnel du salarié par la SIAE justifie une aide au poste spécifique dont le montant est fixé par arrêté (2 050 euros pour un ETP sur 6 mois).

6.2 Modalités de conclusion

Une SIAE peut-elle librement conclure des « contrats passerelle » ?

Non.

Tout d'abord, seuls les ACI et les EI peuvent conclure des contrats-passerelle et seulement auprès de salariés ayant accompli au moins 4 mois de parcours. La durée d'un contrat-passerelle est de 3 mois renouvelable une fois.

Par ailleurs, la mise en place du dispositif est subordonnée à la conclusion préalable d'une convention entre la DDETS et la SIAE. Cette convention détermine notamment le nombre de salariés mis à disposition, les modalités d'accompagnement de ces salariés pendant la période de mise à disposition ainsi que les indicateurs destinés à rendre compte des actions engagées et de leurs résultats.

Comment se passe concrètement la mise à disposition dans le cadre du contrat passerelle ?

La mise en place du dispositif suppose la signature de 3 conventions : la première entre la SIAE et la DDETS ; la deuxième entre la SIAE et l'entreprise destinée à accueillir le ou les salariés mis à disposition (convention de mise à disposition) ; la troisième entre la SIAE et le ou les salariés (avenant au contrat de travail).

Le contrat passerelle peut-il être enclenché après 4 mois de parcours IAE indépendamment de l'employeur IAE ou après 4 mois dans la structure d'insertion qui établit le contrat passerelle ?

Le contrat-passerelle peut être proposé au salarié uniquement après 4 mois de parcours IAE effectués au sein de la SIAE à l'initiative du contrat-passerelle (selon une logique d'accompagnement dans

l'emploi).

Le contrat à durée déterminée d'insertion est-il rompu ou suspendu pendant la durée du contrat-passerelle ?

Non, lors d'une mise à disposition dans le cadre d'un contrat-passerelle, le contrat de travail initialement passé entre la SIAE et le salarié en insertion n'est ni rompu ni suspendu.

Comment se déroule la contractualisation d'un contrat-passerelle ?

La contractualisation d'un contrat-passerelle relève du droit commun de la mise à disposition, prévue à l'article [L.8241-2 du code du travail](#), qui dispose notamment que le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

1° L'accord du salarié concerné ;

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse (la SIAE) et l'entreprise utilisatrice (l'entreprise classique) qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice (l'entreprise classique) par l'entreprise prêteuse (la SIAE) ;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse (la SIAE) sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse (la SIAE) n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées.

Le comité de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de [l'article L. 4154-2](#).

Le comité social et économique de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties

avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Le lien de subordination avec l'employeur initial est-il maintenu pendant la mise à disposition ?

Pendant la durée de la mise à disposition, le salarié ne conserve qu'un seul employeur, celui de l'entreprise prêteuse. Ce dernier continue de le rémunérer. Le salarié conserve 100% de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.

Quelles sont les conditions d'exécution du travail pendant la mise à disposition ?

Les conditions d'exécution du travail sont celles de l'entreprise utilisatrice et déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables sur le lieu de travail en matière de : durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé et sécurité au travail, travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'employeur, sauf :

- lorsqu'il relève du régime agricole, le suivi médical est assuré par des services de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique ;
- quand l'activité exercée par le salarié nécessite une surveillance médicale renforcée, au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Certains équipements peuvent être fournis par l'employeur quand ils sont définis par convention ou accord collectif. Le salarié ne doit pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Quel est le cadre en matière de prévention et de couverture des risques ?

Le contrat de travail n'étant ni rompu ni suspendu, le salarié conserve les couvertures pour accident du travail (AT) et maladie professionnelle (MP), pendant la durée de la mise à disposition.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant la mise à disposition, l'intégralité du coût de l'AT ou de la MP est supportée par l'employeur. Il en va de même en cas de faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice. Toutefois, l'employeur disposera d'une action récursoire en vue de se faire rembourser par l'entreprise utilisatrice les indemnités complémentaires dont il aura à s'acquitter. Pour les employeurs bénéficiant d'un taux de cotisations forfaitaire ou collectif, ce coût ne sera pas imputé directement sur leur compte, mais mutualisé.

Dans quelles conditions se déroule la représentation des personnels ?

Le salarié mis à disposition, dans l'exercice de son activité, ne se trouve pas placé sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice mais il peut présenter ses réclamations individuelles et collectives intéressant les conditions d'exécution du travail, d'accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives via les membres du Comité social et économique de l'entreprise utilisatrice, dans les conditions fixées par le code du travail.

Où peut-on trouver des modèles de convention de mise à disposition et d'avenant au contrat de travail ?

Des modèles sont disponibles sur le site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/poursuite-de-l-activite-en-period-de-covid-19/article/mise-a-disposition-temporaire-de-salaries-volontaires-entre-deux-entreprises>

Qu'est-ce qu'une mise à disposition à but non lucratif ?

Cela signifie que l'EI ne peut tirer de profits de la mise à disposition de ses salariés (les ETT, et les ETTI en particulier, sont les seules à pouvoir le faire). Concrètement, le prêt de main d'œuvre à but non lucratif (ou « gratuit » au sens juridique du terme) autorise l'EI à facturer à l'entreprise utilisatrice le salaire versé au salarié durant la période de mise à disposition (le contrat de travail n'étant pas suspendu), les charges sociales qui y sont afférentes ainsi, le cas échéant, que les divers frais professionnels engagés par le salarié et remboursés par l'EI.

Les congés payés sont-ils acquis par le salarié mis à disposition ?

Oui. Le droit commun s'applique.

6.3 Contrat-passerelle et Pass IAE

Le parcours d'insertion par l'activité économique est-il suspendu pendant la durée du parcours ?

Oui, lors du passage en contrat-passerelle, la suspension de parcours IAE doit être déclarée sur la plateforme de l'inclusion pour le salarié concerné.

Si oui, retrouve-t-il, en fin de MAD, le bénéfice du PASS IAE obtenu antérieurement ? Le versement de l'aide au poste accordée antérieurement reprend-t-elle automatiquement ou faut-il faire une nouvelle demande ?

Le contrat-passerelle constitue l'un des cas de suspension du parcours IAE (voir point 6.4 du QR relatif à la réforme du parcours), afin de ne pas obérer la durée du parcours IAE du salarié.

Il est nécessaire d'indiquer dans la plateforme les dates prévisionnelles de début et de fin de suspension.

Au bout des 3 ou 6 mois de contrat-passerelle, le salarié peut retrouver le bénéfice de son pass IAE. En effet, le PASS IAE accompagne le salarié durant l'ensemble de son parcours, il a donc une durée de validité de deux ans à compter de la date de début du premier contrat. En cas de suspension ou de prolongation du parcours, la date de fin de validité du PASS IAE est reportée.

Une fois la suspension achevée (date de fin de la suspension), le versement de l'aide au poste reprend comme précédemment.

6.4 Divers

Faut-il une "promesse d'embauche " de l'entreprise utilisatrice pour conclure un contrat-passerelle ?

Cela n'est pas prévu par les textes.

Quelles sont les principales différences entre contrat-passerelle et PMSMP ?

Tandis que la PMSMP a pour objet la découverte d'un métier ou d'un secteur d'activité ou la confirmation d'un projet professionnel, le contrat-passerelle vise une insertion directe dans l'emploi et permet davantage de faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion. En outre, la durée maximale d'une PMSMP est d'un mois, tandis que le contrat-passerelle peut être d'une durée de trois mois renouvelable une fois (donc 6 mois en tout).

Par ailleurs, alors que les PMSMP peuvent être prescrites par l'ensemble des structures de l'IAE (sauf les ETTI), les contrats passerelles ne peuvent être conclus que pour des salariés en EI et en ACI en parcours IAE depuis au moins 4 mois.

Enfin, le contrat passerelle fait l'objet d'une aide financière spécifiquement dédiée à l'accompagnement socio-professionnel du salarié là où l'aide au poste IAE classique est préservée en cas de PMSMP. En effet, la prescription, par les SIAE, de PMSMP à leurs salariés alors que le contrat de travail est maintenu

n'a d'impact ni sur la durée de travail mentionnée au contrat du salarié et donc sur les heures déclarées à l'ASP, ni, par conséquent, sur le montant de l'aide au poste versée.

Le contrat passerelle doit se dérouler dans une entreprise utilisatrice. Est-ce que la nature juridique de cette entreprise peut être une association ? Une collectivité territoriale ?

Le terme « entreprise utilisatrice » fait référence aux employeurs mentionnés à l'article L.2211-1 du Code du travail : les employeurs de droit privé, les EPIC et les EPA lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. La mise à disposition dans le cadre d'un contrat-passerelle ne peut en outre avoir lieu au sein d'une autre SIAE ou d'une entreprise adaptée (tel que précisé par l'article 5 de la loi n° 2020-1577) dans la mesure où cette expérience vise à favoriser la réalisation du projet professionnel de la personne concernée et à faciliter notamment son embauche dans l'entreprise utilisatrice. Hormis cela, il n'y a pas de critère concernant la nature juridique de l'organisme d'accueil du salarié en insertion dans le cadre du contrat-passerelle.

Les demandes devront-elles être présentées au CDIAE ?

Non, cela n'est pas recommandé afin d'alléger la charge des CDIAE.

Est-ce que les salariés en contrat-passerelle peuvent bénéficier aussi du PIC IAE ?

Oui, le PIC IAE bénéficie aux salariés en insertion en contrat dans une SIAE (or le contrat initial dans la SIAE est maintenu dans le cadre de la mise à disposition en contrat-passerelle).

7 Les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail

- Voir [articles L.5132-5 et 5132-11-1 du code du travail](#)
- Voir [articles L.5132-15-1 du code du travail](#)
- Sur le cumul de contrats : EI : voir [articles D5132-10-5-3 à D5132-10-5-4](#) ; AI : articles [D5132-26-12 à D5132-26-13](#) ; ACI : [articles D5132-43-14 et 15](#)
- Dérogation individuelle en ACI : [articles D5132-43-5 à 7](#)
- Dérogation collective : [articles D5132-43-8 à 10](#)
- Voir [l'instruction n° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212](#)

7.1 Les différents cas de dérogation

Dans quelle cas peut-on déroger à la durée hebdomadaire minimale de travail ?

Le code du travail prévoit une durée de travail hebdomadaire minimale de 20 heures pour les CDDI conclus au sein d'une AI, d'une EI ou d'un ACI.

Il existe trois dérogations à ce plancher :

- pour les ACI, une demande de dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail peut être accordée **à titre individuel** pour tenir compte des difficultés particulièrement importantes de la personne intéressée ;
- pour les ACI, la loi du 14 décembre 2020 prévoit qu'une demande de dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail peut être accordée **à titre collectif** pour tous les salariés présentant lors d'un diagnostic des difficultés communes particulièrement importantes et caractérisant un risque de grande exclusion dont l'absence de prise en charge renforcée ferait obstacle à leur insertion professionnelle. Le préfet établit ce diagnostic à l'aide des éléments que lui fournit la structure ;
- pour les ACI, les EI et les AI, la loi du 14 décembre 2020 prévoit qu'une dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail peut être obtenue **au titre du cumul de contrats**. Elle vise à

permettre à un salarié de bénéficier d'un cumul de son contrat d'insertion 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 24 heures. La durée pendant laquelle la dérogation est accordée est de 12 mois maximum pour chaque salarié concerné. Il est cependant possible de demander une prolongation au-delà de douze mois s'agissant de la dérogation individuelle en ACI.

	Dérogation individuelle	Dérogation collective	Dérogation au titre du cumul de contrats
SIAE	ACI	ACI	ACI, EI et AI
Public	Salarié présentant des difficultés importantes	Salariés présentant des difficultés importantes et communes	Salarié ayant effectué au moins 4 mois de parcours en insertion et disposant d'un contrat à temps partiel hors IAE
Durée maximale et renouvellement	12 mois avec prolongation possible jusqu'à la fin de l'action.	12 mois maximum	6 mois renouvelable 1 fois = 12 mois maximum

Quels sont les finalités et l'objet de la mesure « cumul de contrats » ?

La mesure « cumul de contrats » de travail (un contrat dans une structure d'insertion ; un second dans une structure de droit commun) s'adresse à des salariés **ayant au moins réalisé 4 mois de parcours en insertion pour faciliter leur intégration au sein d'une entreprise classique.**

Dans ce cadre, le salarié en insertion cumule deux contrats de travail différents, tous deux à temps partiel. Son contrat en SIAE est maintenu mais fait l'objet d'avenants diminuant la durée hebdomadaire minimale de travail de manière progressive.

Le second est conclu au sein d'une structure de droit commun et se caractérise par une augmentation progressive du volume horaire hebdomadaire.

La SIAE conserve une aide au poste en raison du maintien de l'accompagnement socio-professionnel du salarié. Le montant de cette dernière diminue à mesure que le nombre d'heures de travail effectuées dans la SIAE décroît.

7.2 Utilisation de la dérogation

Comment la dérogation collective à la durée hebdomadaire minimale de travail peut-elle être accordée à un ACI ?

L'ACI dépose sa demande dans démarches-simplifiées (<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/derogation-collective>)

Il y renseigne :

- son projet d'accompagnement renforcé ainsi que les critères de sélection des salariés concernés par celui-ci
- le nombre prévisionnel de salariés concernés, le nombre prévisionnel d'ETP concernés (pas de limite prévue)
- la durée de parcours dérogatoire envisagée pour chaque salarié concerné
- et le type d'activités concernées.

Après instruction et validation, l'autorisation est accordée à un ACI et est réévaluée chaque année lors du dialogue de gestion. La DDETS apprécie notamment le respect des critères de sélection établis ainsi que le respect de la durée maximale de la dérogation pour chaque salarié concerné (a dérogation est valable pour chaque salarié concerné pendant 12 mois maximum). En cas de non-respect de ces critères par l'employeur, le préfet met un terme à la dérogation à la durée hebdomadaire minimale du travail qu'il a accordée à l'ACI.

Est-il possible d'utiliser la dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail d'un contrat à

durée déterminée d'insertion (CDDI) afin de le cumuler avec un contrat d'apprentissage ou un contrat aidé ?

Non. Comme le rappelle l'instruction N° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 7 octobre 2021, l'objectif de la mesure « cumul de contrats » est de permettre le cumul entre un contrat d'insertion (CDDI) et un contrat de droit commun (CDD ou CDI) pour favoriser une sortie en emploi sur le marché du travail classique, et non permettre le cumul entre des contrats bénéficiant d'aides de l'Etat.

Est-il possible de cumuler CDDI et CDD/CDI de droit commun?

Oui, il est possible de cumuler CDDI et CDD (ou CDI) de droit commun à des fins d'insertion professionnelle, notamment pour faciliter les transitions professionnelles du secteur de l'insertion vers le marché du travail classique. Si pour se faire, le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) doit être conclu pour une durée hebdomadaire inférieure à celle prévue par le code du travail (à savoir 20 heures), alors une demande de dérogation doit être faite auprès de la DDETS. C'est l'objet même de la mesure « cumul de contrats » de la loi du 14 décembre 2020.

Est-il possible de cumuler un CDDU en AI ou un contrat de mission en ETTI avec un CDD/CDI de droit commun ?

Il est possible de cumuler CDDU ou contrat de mission et CDD (ou CDI) de droit commun.

Si pour se faire, le CDD (ou CDI) de droit commun doit être conclu pour une durée hebdomadaire inférieure à celle prévue par le code du travail (à savoir 24 heures, la dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail du contrat de droit commun (CDD ou CDI) se fait à la demande du salarié, sans nécessité d'autorisation par le préfet, en application de l'article L. 3123-7 6ème alinéa du code du travail, qui prévoit qu'« une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa du présent article peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ou au moins égale à la durée mentionnée au même premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée ».

Il arrive déjà que des salariés en ACI cumulent un CDDI à 26 heures par semaine avec quelques heures de travail (ménage, livraison, etc.). Dans ce cas de figure, la structure ne demande pas d'autorisation au Préfet. La nouvelle règle sur le cumul semble ajouter une contrainte administrative, sans apport supplémentaire par rapport aux pratiques existantes.

Le cas décrit ne nécessite pas de dérogation puisque la durée du CDDI n'est pas inférieure à 20 heures par semaine (durée minimale hebdomadaire de travail en CDDI). La dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail pour cumul de contrats est prévue lorsque le CDDI est inférieur à 20h/semaine.

Une personne peut-elle être en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) avec deux structures de l'IAE en même temps ?

Les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) sont soumis à une durée de travail légale minimale hebdomadaire de 20 heures. La durée légale de travail étant de 35 heures par semaine, le cumul entre deux contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) n'est pas possible. De plus, la dérogation à la durée hebdomadaire de travail des CDDI pour cumul de contrats n'est possible qu'en cas de cumul avec un contrat hors SIAE ou entreprises adaptées (EA), l'objectif visé étant l'intégration dans une entreprise classique.

Est-il toutefois possible de cumuler deux contrats d'insertion sans demander l'autorisation au préfet ?

Un cumul entre un CDDI (sans besoin de déroger à la durée hebdomadaire minimale de 20h) et un contrat d'insertion non soumis à la durée hebdomadaire de 20h (contrat à durée déterminée d'usage en association intermédiaire ou contrat de mission en entreprise de travail temporaire d'insertion) serait juridiquement possible (la personne concernée ne ferait cependant l'objet que d'un seul pass IAE).

Toutefois, ce n'est pas l'objectif de la mesure prévue dans la loi inclusion qui vise à faciliter les transitions professionnelles vers le marché du travail classique. L'objectif est de permettre le cumul entre un contrat d'insertion et un contrat de droit commun afin de faciliter la transition professionnelle du secteur de l'insertion vers le marché du travail classique. Dans ces cas-là, on privilégiera la notion de parcours progressif en IAE,

avec un passage par exemple d'abord par une AI puis par une ETTI ou bien un parcours en ACI puis en EI, avant de rejoindre le marché du travail classique.

Y'a-t-il un nombre maximal de dérogations autorisées par SIAE ?

Il n'y a pas de nombre maximal de dérogations autorisées.

Cumul de contrats			
CDDI	CDDI	NON	Pas de dérogation à la durée hebdomadaire légale de 20 heures par semaine en cas de cumul avec un autre CDDI
CDDI	CDDU/contrat mission de	OUI	CDDU et contrat de mission non soumis à la durée hebdomadaire légale de 20 heures par semaine
CDDI	CDD/CDI	OUI	Si besoin que le CDDI soit inférieur à 20 heures/semaine, demande de dérogation à faire
CDDU/contrat mission de	CDD/CDI	OUI	Si besoin que le CDD (ou CDI) de droit commun soit inférieure à celle prévue par le code du travail (à savoir 24 heures/semaine), c'est à la demande du salarié, sans nécessité d'autorisation par le préfet, en application de l'article L. 3123-7 6ème alinéa du code du travail

7.3 Date d'applicabilité

La DDETS se prononce dans un délai de 2 mois, la décision prend effet à la date de son "édiction" sur la plateforme. Peut-il y avoir un effet rétroactif ?

Non, cela n'est pas prévu par les textes.

8 L'ouverture de la prescription des périodes de mise en situation en milieu professionnel

- Voir article 7 de la [loi du 14 décembre 2020](#)

Qu'est-ce qu'une période de mise en situation en milieu professionnel ?

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) permettent aux salariés ou aux demandeurs d'emploi qui en bénéficient d'être accueillis pendant une durée déterminée au sein d'une entreprise classique afin d'y développer leur expérience et leurs compétences. Leur objet peut être de :

- **découvrir** un métier ou un secteur d'activité ;

- **confirmer** un projet professionnel ;
- ou **initier** une démarche de recrutement.

S'agissant des salariés, la PMSMP fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail, qui n'est pas suspendu pendant la période. La rémunération du salarié ne peut en aucun cas être modifiée (voir, pour de plus amples informations, [le Q/R dédié aux PMSMP](#))

Pour quelles raisons les SIAE prescrivent-elles des PMSMP ?

Le législateur a souhaité faire de la PMSMP l'outil de droit commun à disposition des structures de l'IAE leur permettant, d'une part, de dynamiser les parcours d'insertion et d'aider à la formalisation des projets professionnels des salariés qu'elles accompagnent, en leur permettant de se confronter à d'autres situations de travail et, d'autre part, de favoriser des rencontres avec d'autres employeurs.

A ce titre, les PMSMP des salariés en insertion peuvent se dérouler dans des entreprises de droit commun mais également dans une autre structure de l'IAE à l'exception des ETTI.

Qui peut prescrire une PMSMP ?

La loi du 14 décembre 2020 a ouvert aux conseils départementaux et aux opérateurs de la préparation à l'apprentissage le statut de prescripteurs de droit commun de PMSMP ([art.7](#)).

L'article L. 5135-2 du code du travail dresse la liste des prescripteurs de plein droit de PMSMP. D'autres organismes peuvent devenir prescripteurs conventionnés. Désormais, les prescripteurs conventionnés sont donc les suivants :

- les opérateurs de la préparation à l'apprentissage ;
- les conseils départementaux ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales ;
- les Cap emploi ;
- les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des ETTI : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers chantiers d'insertion (ACI).

La préparation à l'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 29 révolus, sortis du système scolaire sans qualification avec un niveau scolaire inférieur ou égal au baccalauréat. L'objectif est de permettre à ces jeunes d'acquérir des compétences pour réussir leur entrée en apprentissage.

9 L'exclusion du bonus/malus assurance chômage pour les SIAE

Que signifie l'exclusion des SIAE du bonus/malus sur les contributions d'assurance chômage ?

Un principe de « bonus-malus » affectant les contributions patronales d'assurance chômage en fonction du recours de l'entreprise aux contrats courts a été introduit par la [loi n°2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel afin de lutter contre le recours excessif à de tels contrats.

L'article [L. 5422-12](#) du code du travail exclut du nombre des fins de contrat prises en compte pour le calcul du bonus-malus les démissions ainsi que les contrats de mission des intérimaires.

[L'article 12](#) de la loi inclusion modifie ces dispositions afin qu'elles excluent également de ce décompte les contrats de travail conclus par les SIAE avec leurs salariés et les contrats de mise à disposition conclus par les SIAE avec des entreprises utilisatrices.

En application du décret du 26 juillet 2019, (article 50-6 de l'annexe A), le taux de contribution d'assurance-chômage de référence (4,05%) est applicable à ces contrats exclus du calcul du bonus-malus.

Pour de plus amples informations, il est possible de se référer au [questions-réponses dédié au bonus-malus assurance-chômage](#).

Les SIAE ont-elles des démarches accomplir pour bénéficier de l'exclusion ?

Les SIAE n'ont aucune démarche à accomplir pour bénéficier de l'exclusion des contrats de travail qu'elles concluent du bonus-malus affectant les contributions patronales d'assurance chômage. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle transmet la liste des structures conventionnées aux URSSAF.

10 L'expérimentation d'une « commission insertion » au sein du Comité social et économique (CSE) des SIAE

Comment la « commission insertion » du CSE des SIAE fonctionne-t-elle ?

[L'article 18](#) de la loi inclusion expérimente pour une durée de trois ans la création d'une « commission insertion » au sein des comités sociaux et économiques (CSE) des SIAE de plus de 11 salariés.

Il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour les SIAE.

Il est prévu que cette commission comprenne un représentant de l'employeur, au moins un représentant de la délégation du personnel et une délégation de salariés en parcours d'insertion.

Ces derniers sont désignés par le CSE à la majorité des membres présents parmi les salariés volontaires âgés de seize ans révolus inscrits en parcours au sein de la structure et ayant travaillé auprès de celle-ci depuis au moins 1 mois.

Son mode de fonctionnement, ses moyens et sa composition exacte sont déterminés par un accord d'entreprise et, en l'absence d'un tel accord, par le règlement intérieur du CSE ou par un accord entre l'employeur et la délégation du personnel suivant que la structure a, respectivement, plus ou moins de 50 salariés.

La commission est chargée de préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions d'insertion. Elle promeut aussi les dispositions légales et les conventions applicables aux salariés en parcours d'insertion. Elle débat des conditions de travail de ces derniers ainsi que de la qualité des parcours qui leur sont proposés par la structure.

Cette expérimentation fait l'objet d'une évaluation annuelle jusqu'à son terme.

11 Divers

11.1 Conventionnement EI

Quel est le secteur d'activité devant apparaître dans la convention passée entre le préfet de département et une entreprise d'insertion ?

Conformément à l'article R.5132-2 du code du travail, le secteur d'activité d'une entreprise d'insertion (devant figurer dans la convention passée avec le préfet de département) correspond au niveau section de la nomenclature des activités françaises. L'EI ne peut se voir restreindre son niveau d'activité sur un secteur d'activité inférieur au niveau section de la NAF.

Quel est le champ territorial d'intervention d'une EI/ETTI ?

Pour rappel, le champ territorial d'intervention économique d'une EI ou d'une ETTI n'est pas limité, contrairement aux AI ou aux ACI.

En revanche, le champ territorial d'intervention social d'une EI ou d'une ETTI (c'est-à-dire le territoire au sein duquel réside les salariés en insertion embauchés) est par défaut limité au département de conventionnement. Toutefois, dans le cas d'une EI ou d'une ETTI ayant une convention dans un

département, dont la situation géographique rendrait pertinent l'accompagnement de salariés résidant dans des départements limitrophes, il est possible d'étendre le champ d'intervention social de la structure. Dans ce cadre-là, la convention peut préciser que le ressort du projet d'insertion dépasse le seul ressort départemental.

A ce titre, les articles [R.5132-2](#) et [R.5132-10-7](#) du code du travail, tels que modifiés par le décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique, prévoient que la convention conclue entre le préfet de département et une EI/ETTI comporte notamment (...) « g) Le cas échéant, le champ territorial d'intervention de l'entreprise d'insertion / l'entreprise de travail temporaire d'insertion lorsque celui-ci dépasse le seul ressort départemental ».

11.2 FDI

L'article R.5132-47 du code du travail prévoit que les concours du fonds de développement de l'inclusion peuvent désormais être attribués aussi bien par le préfet de département, après avis du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, que par le préfet de région. Cette modification doit-elle être comprise comme une remise en cause du rôle de l'échelon départemental ?

La possibilité apportée par cette modification des textes réglementaires relatifs au FDI ne tend pas à remettre en cause le rôle du niveau départemental, mais à faciliter le travail de conventionnement de projets inter-départementaux financés par le FDI (le conventionnement de ce type de projets à rayonnement régional se faisant par le passé par exemple au niveau de l'unité départementale comprenant le chef-lieu de la région).

Les liens vers les formulaires sur [demarches-simplifiees.fr](https://www.demarches-simplifiees.fr)

- Dérogation aux 480 heures en association intermédiaire – 2022 : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/480h-2022>
- Dérogation individuelle à la durée hebdomadaire minimale de travail – 2022 : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/derogation-individuelle-2022>
- Dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail en cas de cumul de contrats – 2022 : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/cumul-contrats-2022>
- Contrat-passerelle 2022 : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/contrat-passerelle-2022>
- Dérogation collective (moins de 20h)-2022 : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/derogation-collective-2022>