

Mise en œuvre de la dérogation individuelle et collective à la durée hebdomadaire minimale de travail (en atelier et chantier d'insertion [ACI]) et dans le cadre d'un cumul de contrats (en AI/ACI/entreprise d'insertion [EI])

Dans les suites du Pacte d'ambition pour l'IAE du 10 septembre 2019, la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 et ses décrets d'application (décrets n° 2021-1128 et n° 2021-1129 du 30 août 2021) prévoient une **modification de l'actuelle dérogation individuelle à la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi qu'une nouvelle modalité d'octroi de cette dérogation, dite dérogation collective.**

Pour rappel, ces deux dérogations ont pour objectif de permettre une adaptation des formats de parcours IAE au plus près des besoins des publics, en autorisant une entrée en parcours très progressive, reposant sur un faible nombre d'heures, comme cela a pu être expérimenté dans le cadre des projets Premières Heures en chantier (première étape du parcours avant de rejoindre un accompagnement de type Convergence) ou encore TAPAJ (travail alternatif payé à la journée).

Dans le cadre de la **dérogation individuelle**, la suppression de l'agrément délivré par Pôle emploi aux salariés en insertion entraîne l'adaptation des modalités de recours à la dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail de 20h en ACI. Ce n'est plus Pôle emploi qui vient autoriser cette dérogation, mais le préfet, par l'intermédiaire des DDETS.

Une nouvelle modalité d'octroi de cette dérogation, collective, est prévue, à savoir la possibilité pour l'employeur de demander une dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail pour **plusieurs salariés d'un ACI**. Cette possibilité est ouverte afin de simplifier les démarches d'ACI qui développeraient un projet d'accompagnement renforcé spécifique à plusieurs salariés en insertion présentant des critères communs de particulière vulnérabilité (ex : personnes sans domicile fixe, personnes présentant des conduites addictives...).

A noter : les procédures décrites dans la présente fiche concernent les CDDI et non les contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) utilisés par les associations intermédiaires, qui ne sont pas soumis à ces procédures.

En outre, pour favoriser les sorties en emploi durable des salariés en insertion et faciliter les transitions professionnelles, il est désormais possible pour les EI, les AI et les ACI de bénéficier d'une **dérogation à la durée minimale hebdomadaire de travail de 20 heures, 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 24 heures par semaine. Le salarié en insertion peut ainsi cumuler deux contrats de travail à temps partiel différents. Le premier contrat est le CDDI, lequel fait l'objet d'avenants diminuant la durée hebdomadaire de travail progressivement. Le second contrat est un contrat de droit commun, dont le volume horaire hebdomadaire augmente progressivement. La SIAE voit son aide au poste maintenue, en raison de l'accompagnement socio-professionnel réalisé, mais proratisée selon le nombre d'heures effectuées dans la SIAE.

A noter : Le cumul entre un contrat de droit commun (CDD ou CDI à temps partiel) et un CDDU utilisé par les AI est également possible, à la demande du salarié, et sans nécessité d'autorisation par le préfet, en application de l'article L. 3123-7 6^{ème} 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 ».

I) Dérogation individuelle et collective à la durée hebdomadaire minimale de travail pour les salariés des ACI

L'article L. 5132-15-1 du code du travail relatif aux CDDI des ateliers et chantiers d'insertion prévoit que « la durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures, **sauf lorsque le contrat le prévoit pour prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de l'intéressé (...)** ».

I.I Dérogation individuelle

Les articles D. 5132-43-5 à D. 5132-43-7 du code du travail prévoient les modalités d'octroi de cette dérogation à titre individuel.

1. Mise en œuvre de la dérogation individuelle

La demande de dérogation est portée par **l'employeur auprès du préfet (DDETS)** via « démarches-simplifiées ». Le salarié peut être à l'origine de la demande en adressant à son employeur une demande écrite et motivée ; c'est l'employeur qui porte cette demande auprès du préfet en fournissant à l'appui de cette dernière :

- Tout document visant à établir que la situation de la personne recrutée présente les **caractéristiques** mentionnées à l'article D. 5132-43-7 et justifie le recours à cette dérogation ;
- Un document **répertoriant les actions d'accompagnement et de formation** qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période dérogatoire.

L'employeur doit ainsi procéder à **l'examen de la situation du salarié** qui lui permet d'établir que les difficultés particulièrement importantes du salarié caractérisent un risque de grande exclusion dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle.

2. Circuit opérationnel

2.1 Dépôt de la demande

L'employeur effectue la demande et transmet les justificatifs susmentionnés sur la **plateforme « démarches-simplifiées »** : <https://www.demarches-simplifiees.fr/>.

Cette demande peut intervenir avant l'embauche du salarié, ou durant son parcours si le salarié en insertion rencontre des difficultés particulièrement importantes.

2.2 Instruction

La DDETS procède à l'analyse de la demande et peut solliciter le prescripteur, le cas échéant, pour avis en cas de doute concernant le diagnostic opéré par l'employeur.

2.3 Décision

La DDETS se prononce dans un **délai de deux mois via « démarches-simplifiées »**. La décision prend effet à la date de son édicition sur la plateforme et court jusqu'à 12 mois maximum avec prolongation possible jusqu'à la fin des actions d'accompagnement et de formation prescrites lors de la demande initiale.

2.4 Cas de prolongation de la dérogation

Le recours à la **dérogation individuelle** peut être prolongé au-delà d'un délai de 12 mois. Cette prolongation peut être accordée après un **bilan de la situation du salarié établi par l'employeur**. Dans ce cas, une décision de prolongation est déposée auprès de la DDETS.

L'employeur dépose sa demande de prolongation 2 mois avant l'échéance.

3. Contrôle de la demande

Lors des **dialogues de gestion**, la DDETS analyse l'usage de la dérogation, les difficultés de la personne devant justifier l'octroi de cette dérogation.

I.II Dérogation collective

Les articles D. 5132-43-8 à D. 5132-43-10 du code du travail prévoient les modalités d'octroi de cette dérogation pour tous les salariés d'un atelier et chantier d'insertion présentant des difficultés communes particulièrement importantes.

1. Mise en œuvre de la dérogation collective

La demande de dérogation est portée par **l'employeur auprès du préfet (DDETS)** via « démarches-simplifiées ».

L'employeur fournit au préfet (DDETS) à l'appui de sa demande :

- Un document visant à établir que l'ACI porte un **projet d'accompagnement renforcé** des salariés présentant des difficultés communes particulièrement importantes justifiant le recours à cette dérogation ;
- Tout document visant à établir les **critères de sélection** des salariés dans le programme d'accompagnement spécifique qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période dérogatoire. Le préfet (DDETS) vérifie en dialogue de gestion le respect des critères de sélection.

⇒ Dans le cas de l'expérimentation Premières Heures en chantier, **le projet d'accompagnement renforcé et les critères de sélection des salariés sont considérés comme automatiquement établis**, sous réserve de la transmission de conventions passées entre l'association Convergence France et chaque ACI porteur de Premières Heures en chantier.

L'employeur doit avoir réalisé pour chaque salarié un **diagnostic socio-professionnel** lui permettant d'établir que les difficultés particulièrement importantes du salarié caractérisent un risque de grande exclusion dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle.

2. Circuit opérationnel

2.1 Dépôt de la demande

L'employeur effectue la demande et transmet les justificatifs susmentionnés sur la **plateforme « démarches-simplifiées »** à l'aide du lien internet précité.

Elle peut intervenir à tout moment.

2.2 Instruction

La DDETS procède à l'analyse de la demande et peut solliciter le prescripteur pour avis, le cas échéant, en cas de doutes concernant le diagnostic opéré par l'employeur.

2.3 Décision

La DDETS se prononce dans un **délai de deux mois via « démarches-simplifiées »**. La décision prend effet à la date de son édicton sur la plateforme et jusqu'à 12 mois maximum.

2.4 Cas de prolongation de la dérogation

La dérogation collective peut être prolongée dans une période de 12 mois, mais **il n'y a pas de prolongation possible après ces 12 mois.**

La demande de renouvellement est déposée auprès de la DDETS.

3. Contrôle et retrait de la demande

Lors des **dialogues de gestion**, la DDETS analyse l'usage de la dérogation et peut retirer à l'ACI cet usage en cas de **non-respect des critères de sélection ou bien de manquements dans l'accompagnement renforcé proposé par l'ACI.**

II) Dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail dans le cadre d'un cumul de contrats (AI / ACI / EI)

Pour rappel, l'objectif de la mesure « cumul de contrats » est de permettre le cumul entre un CDDI et un contrat de droit commun (CDD ou CDI) pour favoriser une sortie en emploi sur le marché du travail classique, et non de permettre le cumul entre des contrats bénéficiant d'aides de l'Etat.

1. Mise en œuvre de la dérogation

La dérogation dans le cadre du cumul de contrats **est autorisée par le préfet (DDETS) et intervient après examen par la SIAE de la situation du salarié au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre du parcours.**

Cette dérogation intervient en vue de faciliter l'insertion professionnelle du salarié après au moins **4 mois de parcours d'insertion.**

La demande de dérogation intervient à l'initiative de l'employeur ou du salarié en accord avec son employeur. Dans ce dernier cas, le salarié effectue une demande écrite et motivée à son employeur.

L'employeur (la SIAE) doit fournir au préfet (DDETS) :

- **Tout document visant à établir une promesse d'embauche** pour un contrat de travail à temps partiel avec un employeur (autre que SIAE ou entreprise adaptée) ;
- Un document répertoriant les **actions d'accompagnement dans l'emploi** qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période dérogatoire pour faciliter la transition professionnelle.

2. Circuit opérationnel

2.1 Dépôt de la demande

L'employeur procède à une demande de dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail auprès du préfet (DDETS) avec justificatifs à l'appui de sa demande via la plateforme « **demarches-simplifiées** ».

2.2 Analyse de la demande

2.2.1 Vérification de l'éligibilité du salarié

Le salarié doit avoir effectué au moins **4 mois de parcours d'insertion.** Pour vérifier cette condition, la SIAE transmet à la DDETS le PASS IAE de la personne concernée.

2.2.2 Opportunité de la demande

La DDETS étudie la demande et les justificatifs fournis par l'employeur.

2.3 Décision

La DDETS se prononce dans un **délaï de deux mois**, via « **demarches-simplifiées** ».

La dérogation est valable **six mois maximum, renouvelable une fois**.

2.4 Cas de renouvellement

La période pendant laquelle il peut être dérogé à la durée hebdomadaire minimale de travail peut être **renouvelée une fois, sans excéder 12 mois**.

La demande de renouvellement est déposée auprès de la DDETS qui rendra sa décision en fonction de la situation de l'intéressé et du **bilan** transmis par l'employeur sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

2.5 Fin du cumul

Si le contrat prend fin dans la structure classique, le salarié réintègre la SIAE, c'est-à-dire qu'il ne bénéficie plus de la dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail.

Récapitulatif des différents types de dérogation			
	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 au moins 4 mois de parcours d'insertion 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