

Décrets relatifs à l'insertion par l'activité économique

Décret n° 2021-29 du 30 août 2021
(loi du 14 décembre 2020)
Inser'Eco93

Présentation des points principaux inscrits dans le Décret n° 2021-29 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique

1- Le parcours d'insertion par l'activité économique: le PASS IAE

2- Le CDI INCLUSION

3- PASSERELLE ENTREPRISE: le prêt de main-d'œuvre en ACI et EI



1- Le parcours d'insertion par l'activité économique: Le PASS IAE

Les décrets publiés en aout 2021 viennent compléter les dispositions de la loi du 14 décembre 2020 et mettre en application plusieurs mesures du Pacte d'Ambition. Les décrets inscrivent en particulier la notion de parcours d'insertion. Ci-dessous les points principaux.

Le prescripteur du parcours d'insertion:

-La prescription se fait par un prescripteur habilité (Un prescripteur habilité établit un diagnostic socioprofessionnel) ou par la SIAE qui peut réaliser une auto-prescription.

-Le candidat doit remplir des critères d'éligibilité afin de permettre la délivrance du PASS IAE (L'éligibilité du candidat est « de fait » s'il est allocataire de minima sociaux (ASS, RSA, AAH) ou DETLD depuis 24 mois ou plus)

La suspension du Pass IAE:

Le Pass IAE peut être suspendu (Arrêt pour longue maladie , Congé de maternité , Incarcération, Période d'essai auprès d'un employeur ne relevant pas de l'IAE...)



1- Le parcours d'insertion par l'activité économique: Le PASS IAE

La prolongation du Pass IAE:

Les prolongations de parcours sont examinées au regard de la situation à l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation conduites pendant le parcours initial et au vu des actions envisagées dans le cadre de la prolongation sollicitée par la SIAE auprès du prescripteur.

Les prolongations de parcours peuvent être mobilisées pour :

Personnes âgées d'au moins 57 ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ayant conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec une structure d'insertion par l'activité économique. Cette prolongation cesse dans le cas d'une rupture du CDI que ce soit à l'initiative du salarié comme celle de l'employeur

-Personnes n'ayant pas finalisé une action de formation professionnelle à l'échéance du parcours. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée

-Personnes âgées de 50 ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, dans la limite de quatre-vingt-quatre mois ;

-Personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi dans la limite de soixante mois ;

-Les salariés aux sein des ateliers et chantiers d'insertion et les associations intermédiaires, lorsque des salariés rencontrent des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, par décisions successives d'un an au plus et dans la limite de soixante mois



1- Le parcours d'insertion par l'activité économique: Le PASS IAE

Le cumul de contrats:

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:

Il est possible, sous réserve de l'autorisation du préfet, de cumuler un autre contrat de travail à temps partiel pour atteindre une durée d'activité égale ou supérieure à 24 heures dans la limite de 35 heures



2- Le CDI INCLUSION

La création du CDI inclusion permet une nouvelle solution d'emploi plus durable pour les personnes **d'au moins 57 ans** et dont le parcours préalable en IAE ne permet pas d'envisager à ce stade une insertion durable au sein d'une entreprise « classique »:

« Les AI/ACI/EI/ETTI 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. »

Remarque: Pour les salariés de plus de 50 ans il existe toujours une dérogation qui leur permet de prolonger le parcours initial de 24 mois dans la limite de 84 mois lorsque les personnes rencontrent des difficultés particulières.



2- Le CDI INCLUSION

CONDITIONS D'ACCÈS AU CDI INCLUSION POUR LES SALARIÉS

- Le CDI inclusion s'adresse aux salariés en parcours d'insertion depuis au moins 12 mois et âgés de 57 ans au moins
- Au préalable de la conclusion du CDI inclusion la SIAE doit réaliser un examen de la situation de la personne au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation
- Le CDI inclusion est un des cas de prolongation du PASS IAE sans limite de durée.



2- Le CDI INCLUSION

Des plafonds de recours aux CDI inclusion sont définis en fonction du type de conventionnement (par exemple 20% maximum des postes occupés à temps plein pour un ACI)

Comme les CDDI, l'embauche d'une personne en contrat CDI d'inclusion ouvre droit à une **aide au poste**, dans la limite du nombre de postes conventionnés.

La fin de parcours des salariés en CDI inclusion est marquée par une rupture du CDI qui peut avoir divers motifs, notamment :

- Une sortie en emploi
- Un départ en formation
- Un départ en retraite
- Rupture volontaire du CDI par le salarié ou à l'initiative de l'employeur De la même manière que pour les autres contrats IAE, la fin de parcours fait l'objet d'une déclaration sur la plateforme Les emplois de l'Inclusion.



3- Passerelle Entreprise (pour ACI ou EI uniquement) : Le prêt de main-d'œuvre

Objectif: « faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion, sécuriser la période de transition professionnelle et favoriser les sorties en emplois durables et tout particulièrement en Contrat à durée indéterminée. »

La loi du 14 décembre 2020 (Décret n° N° 2021-29 du 30 août 2021) :

- La possibilité pour les salariés en parcours 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 (de droit commun). Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse. La SIAE demeure l'employeur du salarié durant toute la mise à disposition.
- La durée de cette mise à disposition est de trois mois renouvelables une fois, dans les conditions prévues à l'article L. 8241-2 du même code.
- Lorsque le salarié est embauché à l'issue de la période de mise à disposition par l'entreprise utilisatrice, dans un emploi en correspondance avec les activités qui lui avaient été confiées, il est dispensé de toute période d'essai.



3- Passerelle Entreprise (pour ACI ou EI uniquement) : Le prêt de main-d'œuvre

FINANCEMENT AU TITRE DE L'ACCOMPAGNEMENT EN CONTRAT PASSERELLE:

- Le montant de cette aide est fixé chaque année par un arrêté
- versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) et ne peut se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'Etat

CONTRACTUALISATION DE LA MISE A DISPOSITION:

- Les mises à dispositions sont régies par l'article L. 8241-2 du code du travail
- L'accord du salarié concerné par le prêt doit être recueilli.
- Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice 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 par l'entreprise prêteuse. L'employeur (la SIAE) facture uniquement à l'entreprise utilisatrice chaque mois « à l'euro/l'euro » le salaire versé au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition, comme prévu par l'article L 8241-1 du code du travail
- Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précise 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

