

## Social

**Contrat de travail** 13 novembre 2015

### **CDDI dans les ateliers et chantiers d'insertion : durée dérogatoire**

**Un décret du 5 novembre 2015 précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au plancher de 20 heures par semaine pour les salariés en grande difficulté, employés en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).**

La réforme de l'insertion par l'activité économique (IAE) intervenue en 2014 (lire [ici](#)) a modifié le financement des structures d'IAE (SIAE) en généralisant l'aide au poste d'insertion. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ont été très impactés par cette réforme : ils ont troqué les deux outils dont ils relevaient jusque là - les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE-CUI) et l'aide à l'accompagnement - pour deux dispositifs déjà connus des autres SIAE, à savoir les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) et l'aide au poste. Concrètement, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, les ACI ne peuvent plus conclure de CUI-CAE. L'article 20 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a adapté en conséquence le droit applicable à ces structures en étendant aux ACI la possibilité de prévoir une durée hebdomadaire de travail inférieure à 20 heures pour "prendre en compte les difficultés particulièrement importantes" du salarié, à l'instar de ce qui existait auparavant au profit des titulaires de CUI-CAE. Les conditions de cette dérogation sont aujourd'hui précisées par un décret du 5 novembre 2015.

### **CDDI dans les ACI : durée de travail minimale**

Rappelons que le CDD d'insertion (CDDI) est signé pour une durée minimale de 4 mois renouvelables, dans la limite d'une durée totale de 2 ans. La durée minimum de travail du salarié est en principe fixée à 20 heures par semaine et peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser les 35 heures.

Compte tenu de la situation particulière des ACI (qui bénéficiaient par le passé d'une dérogation dans le cadre du CUI-CAE), le décret ouvre la possibilité aux ateliers et chantiers d'insertion de déroger à la durée minimale de travail hebdomadaire de 20 heures, pour les personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales, professionnelles particulièrement importantes, qui caractérisent une situation de grande exclusion. Notons que le décret ne mentionne pas, dans le cadre de cette dérogation, de durée minimale.

#### **Période de six mois**

Cette dérogation ne peut intervenir qu'après examen par Pôle emploi de la situation de l'intéressé. La période durant laquelle il pourra être dérogé au plancher minimal de 20 heures n'excédera pas en principe six mois. Une prolongation sera toutefois possible "après un bilan établi par l'employeur de la situation du salarié au regard de l'emploi, des actions d'accompagnement et de formation dont il a bénéficié, le cas échéant en coopération avec Pôle emploi et les organismes chargés de l'insertion sociale et professionnelle de cette personne". La prolongation doit permettre "d'achever les actions d'accompagnement et de formation prescrite lors de la demande initiale" ; sa durée ne peut excéder "la durée de l'action ou de l'atelier et chantier conventionné".

#### **Procédure**

La demande de dérogation intervient soit à l'initiative de l'employeur avant l'embauche, soit à l'initiative du salarié en accord avec son employeur. L'employeur doit fournir certains documents à Pôle emploi avant l'embauche :

- tout document qui permet d'établir les difficultés de la personne recrutée (il doit s'agir de "difficultés particulièrement importantes" qui "caractérisent un risque de grande exclusion dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à [son] insertion professionnelle") 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.

Lorsque c'est le salarié lui-même qui désire passer à une durée inférieure à 20 heures, il doit faire "une demande écrite et motivée à son employeur qui, s'il accepte cette demande, saisit Pôle emploi dans les conditions prévues ci-dessus".

Le diagnostic devant permettre d'établir que la dérogation est justifiée est réalisé par Pôle emploi, le cas échéant en collaboration avec les organismes chargés de l'insertion sociale et professionnelle de la personne concernée, avant son embauche.

### **Modification de la situation juridique de l'employeur dans les SIAE**

Le décret prévoit par ailleurs - pour les entreprises d'insertion (EI), les associations intermédiaires (AI) et les ACI - qu'en cas de modification de la situation juridique de l'employeur (vente, fusion, etc.), le nouvel employeur est substitué dans les droits et obligations de l'employeur initial (aide au poste, CDDI...).

Linda Daovannary  
tsa-quotidien

► [C. trav., art. R. 5132-43-5 et s. créés par D. n° 2015-1435, 5 nov. 2015 : JO, 7 nov.](#)

© Editions Législatives 2015 - Tout droit de reproduction réservé