



## Chapitre 6

# Les associations intermédiaires

### SECTION 1

Leur définition

### SECTION 2

Leurs activités

### SECTION 3

La convention conclue avec le préfet

### SECTION 4

Les relations entre les acteurs

### SECTION 5

Les aides aux associations intermédiaires

### SECTION 6

Les chantiers éducatifs



**C**réées par la loi du 27 janvier 1987 (1), les associations intermédiaires ont été intégrées par la loi du 29 juillet 1998 au champ de l'insertion par l'activité économique parmi les structures intervenant dans le secteur marchand au même titre que les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion. Leur vocation est d'embaucher des personnes en difficulté, afin de les mettre à disposition d'entreprises ou de particuliers pour de courtes durées, tout en leur assurant un accompagnement spécifique. Les relations entre les acteurs se caractérisent par la signature de deux contrats : un contrat de travail entre l'association et le salarié, un contrat de mise à disposition avec l'utilisateur. Outre l'aide au poste, l'association intermédiaire bénéficie d'un régime spécifique d'exonération de charges sociales. Les chantiers éducatifs peuvent être conventionnés au titre de l'IAE comme associations intermédiaires, selon quelques modalités spécifiques.

## SECTION 1 LEUR DÉFINITION

Les associations intermédiaires sont des associations conventionnées par l'Etat ayant pour objet l'embauche des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales (*C. trav., art. L. 5132-7, al. 1*).

(1) Loi n° 87-39 du 27 janvier 1987, article 19, JO du 28-01-1987.

## § 1. Une activité de mise à disposition...

[Code du travail, article L. 5132-7 ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

L'association intermédiaire a pour objectif la mise à disposition de salariés à titre onéreux mais à but non lucratif, dans des conditions dérogatoires au droit commun du travail temporaire. En effet, le placement des salariés auprès des utilisateurs (personnes morales de droit privé à but non lucratif, personnes morales de droit public et privé, particuliers) s'effectue dans le cadre de la réglementation sur le contrat à durée déterminée et non de celle du travail temporaire.

Depuis la loi du 29 juillet 1998, la clause dite de « non-concurrence » qui interdisait aux associations intermédiaires d'intervenir pour des activités déjà assurées, dans les conditions économiques locales, par l'initiative publique ou privée a été supprimée. Sur le territoire précisé par la convention, les associations intermédiaires peuvent donc intervenir dans l'ensemble des secteurs d'activité et mettre à disposition leurs salariés pour tous types d'emploi. En contrepartie de la suppression de cette clause, les mises à disposition en entreprises ont été strictement encadrées par la loi (*cf. infra, section 2, § 1*).

Lorsque l'association intermédiaire exerce son activité dans le respect des conditions fixées par le code du travail, les sanctions relatives au travail temporaire, au marchandage, au prêt illicite de main-d'œuvre ne lui sont pas applicables. En revanche, les sanctions prévues en cas de non-respect des règles relatives au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif énumérées à l'article L. 8241-2 du code du travail le sont (*C. trav., art. L. 5132-14*).

## Les associations intermédiaires en 2012

Le nombre d'associations intermédiaires ayant mis des salariés à disposition chaque mois a augmenté de 8 % en 2012. 92,5 % des structures conventionnées ont bénéficié d'une aide à l'accompagnement destinée à financer une partie des actions d'accompagnement socioprofessionnel de leurs salariés en insertion (cette aide est remplacée par l'aide au poste depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014). La Dares souligne que les embauches ont connu des évolutions contrastées au cours des dernières années. Elles ont diminué de 15 % entre 2008 et 2010 pour repartir à la hausse entre 2010 et 2012 (+ 9 %). Le nombre de salariés mis à disposition pour la première fois a augmenté de 4,6 % en 2012 par rapport à 2011. Il est passé de 54 173

à 56 670. Le nombre de salariés mis à disposition au cours du mois en moyenne annuelle croît de 4,7 % et s'établit à 60 310, soit 3 000 personnes de plus que l'année précédente. Ces salariés ont réalisé près d'1,3 million de missions pour un total de 23 millions d'heures, soit une progression de 8 %. Le nombre d'heures moyen par mise à disposition augmente légèrement et s'établit à 18,7 au lieu de 18,4.

La grande majorité des associations intermédiaires sont déclarées ou agréées au titre des services à la personne. 75 % des mises à disposition ont été réalisées chez un particulier, mais le nombre d'heures travaillées ne représente que 42 % des 23,4 millions d'heures réalisées.

20 % des heures travaillées sont effectuées auprès des collectivités locales et établissements publics et 19 % auprès d'associations, alors que ces personnes morales ne représentent que 13 % des contrats de mise à disposition. 10 % des heures sont réalisées en entreprises du secteur marchand.

49,3 % des salariés embauchés exercent des métiers de services, essentiellement dans l'aide à la personne : 26 % ont un poste dans le domaine de l'aide à la vie quotidienne, 2 % travaillent au nettoyage urbain, 18 % exercent un métier lié au nettoyage et à la propreté industrielle. \*

[Albert V., « L'insertion par l'activité économique en 2012 », *Dares analyses*, n° 079, octobre 2014].



## § 2. ... au profit des personnes sans emploi

[Code du travail, article L. 5132-7 ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

L'association intermédiaire permet de proposer une première solution à des personnes en grande difficulté d'insertion ou de réinsertion, sans emploi et sans ressources, ou dont le niveau de ressources est insuffisant, et qui ne peuvent accéder directement au marché du travail. Le public accueilli dépend donc du contexte local et, le cas échéant, du projet social spécifique de l'association. Peuvent être salariées de l'association intermédiaire les personnes pour lesquelles l'accès à l'emploi ne paraît pas envisageable dans les conditions ordinaires du marché du travail, et notamment :

- ▶ les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- ▶ les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- ▶ les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), y compris du RSA majoré, ainsi que leur conjoint ou concubin ;
- ▶ les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- ▶ les jeunes de plus de 18 ans et de moins de 26 ans, de faible niveau de qualification, en situation de chômage récurrent ;
- ▶ les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale ;
- ▶ les personnes relevant de la protection judiciaire de la jeunesse ou ayant achevé une période d'incarcération ;
- ▶ les personnes ayant achevé une période de désintoxication ;
- ▶ les personnes démunies de toutes ressources, en rupture familiale, en état de détresse psychologique...

## § 3. Le parcours d'insertion

[Circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

Si l'association intermédiaire peut intervenir à toutes les étapes du parcours d'insertion, la circulaire du 26 mars 1999 souligne qu'elle intervient généralement au début de ce parcours par un premier placement en entreprise, dans une association, une collectivité locale ou auprès de particuliers, en fonction de la solution qui paraît la mieux adaptée à la situation de la personne.

Le passage dans l'association intermédiaire doit faire partie d'un projet à dominante professionnelle. La mise en situation de travail permet de mesurer les capacités de retour à l'emploi des personnes en insertion. Le contrat de travail proposé au salarié doit s'intégrer dans un projet professionnel défini et conduire la personne à accéder à un emploi durable sur le marché ordinaire du travail.

## § 4. La convention de coopération avec Pôle emploi

[Code du travail, articles L. 5132-8 et R. 5132-17 ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

L'association intermédiaire peut conclure une convention de coopération avec Pôle emploi. La signature d'une telle convention est obligatoire si l'association souhaite procéder à des mises à disposition de ses salariés auprès d'entreprises (cf. *infra*, section 2, § 1, C).

La convention de coopération est négociée localement entre Pôle emploi et l'association intermédiaire. La direction départementale de la cohésion sociale est associée à cette négociation et apporte son expérience des publics concernés.

La convention définit notamment les conditions de recrutement et de mise à disposition des salariés de l'association intermédiaire. Elle peut aussi porter sur l'organisation des fonctions d'accueil, de suivi et d'accompagnement des salariés, et mettre en œuvre des actions expérimentales d'insertion ou de réinsertion. Dans ce cadre, la convention comporte notamment :

- ▶ les modalités de mise en relation des candidats avec l'association intermédiaire ;
- ▶ les modalités selon lesquelles l'association informe Pôle emploi de toute évolution de la situation de ses salariés justifiant son intervention ;
- ▶ les actions susceptibles d'être réalisées par Pôle emploi pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes salariées de l'association ;
- ▶ le cas échéant, les conditions dans lesquelles l'association intermédiaire réalise des prestations pour le compte de Pôle emploi ainsi que les conditions de financement de ces prestations.

### SECTION 2

## LEURS ACTIVITÉS

Les associations intermédiaires ont un double rôle :

- ▶ mettre à titre onéreux des publics en difficulté à la disposition de personnes physiques ou morales ;
- ▶ assurer l'accueil, le suivi et l'accompagnement de ces personnes en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Elles peuvent agir en complémentarité avec Pôle emploi.

## § 1. La mise à disposition de salariés

Le salarié peut être mis à disposition de particuliers, de collectivités locales, d'associations ou encore d'entreprises.



## A. LES DISPOSITIONS COMMUNES

[Code du travail, articles L. 5132-7, L. 5132-10, R. 5132-19, R. 5132-21 et R. 5132-22 ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

La convention conclue entre l'Etat et l'association intermédiaire (*cf. infra, section 3*) prévoit le territoire sur lequel l'association intervient. Les activités de l'association sont limitées à ce secteur géographique. Elle ne peut mettre ses salariés à disposition d'employeurs pour des activités situées hors du territoire défini dans la convention.

Une association intermédiaire ne peut mettre une personne à disposition d'un employeur ayant procédé à un licenciement pour motif économique sur un emploi équivalent ou de même qualification dans les six mois précédant cette mise à disposition. L'association doit s'informer sur ce point auprès de l'utilisateur.

Enfin, la mise à disposition ne peut concerner la réalisation de travaux dangereux pour lesquels il ne peut être fait appel aux salariés sous contrat à durée déterminée. La liste de ces travaux figure à l'article D. 4154-1 du code du travail. La convention conclue avec l'Etat (*cf. infra, section 3*) peut être résiliée par le préfet si l'association intermédiaire effectue des mises à disposition pour la réalisation de ces travaux.

## B. LES MISES À DISPOSITION AUPRÈS DE PARTICULIERS, DE COLLECTIVITÉS LOCALES, D'ASSOCIATIONS

[Code du travail, articles L. 5132-7 et L. 5132-9 ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

L'agrément de Pôle emploi n'est pas exigé pour les personnes embauchées pour des mises à disposition auprès de particuliers, de collectivités locales et d'associations. Néanmoins, précise la circulaire du 26 mars 1999, dans la mesure où le parcours d'insertion peut les amener à travailler en entreprise, leur agrément est souhaitable.

Lorsque la mise à disposition s'effectue dans le cadre des activités de services à la personne, l'association intermédiaire doit être déclarée ou agréée. Pour ses activités d'aide à domicile, l'association est dispensée de la condition d'activité exclusive (*C. trav., art. L. 7232-1-2*). Elle s'engage à établir une comptabilité séparée, afin de permettre de facturer séparément les prestations de services à la personne et les autres activités. Si l'association ne respecte pas cette obligation, elle perd le bénéfice des aides liées aux activités de services à la personne. Le préfet peut également décider de retirer ou de modifier l'enregistrement de la déclaration de l'association (*C. trav., art. R. 7232-19, 5° et R. 7232-22 ; instruction DGCIS n° 1-2012 du 26 avril 2012*).

Si les associations intermédiaires peuvent mettre les salariés à disposition de particuliers, de collectivités locales et d'associations sans se voir opposer la clause

de non-concurrence, c'est à la condition toutefois que la mise à disposition ne concerne que des tâches précises et temporaires, et non l'occupation d'un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'utilisateur. L'article L. 5132-9 du code du travail évoque en particulier « la mise à disposition auprès de personnes physiques pour des activités ne ressortissant pas à leurs exercices professionnels ». En cas de non-respect de cette règle, la chambre sociale de la Cour de cassation considère que le salarié peut faire valoir l'existence d'un CDI de droit commun avec l'utilisateur (1).

Dans cette affaire, la salariée avait été mise à disposition de particuliers, le président de l'association intermédiaire et son épouse, et avait occupé pendant près de six années, de manière permanente un emploi de femme de ménage à leur domicile où était également installé le cabinet d'infirmier d'un membre du couple. La cour d'appel avait rejeté sa demande de requalification de la relation de travail en CDI avec le couple utilisateur. L'arrêt est annulé par la chambre sociale qui retient que « si les dispositions des articles L. 5132-7 et L. 5132-9 du code du travail permettent à des associations intermédiaires ayant conclu avec l'Etat une convention d'engager des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières afin de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à la disposition d'employeurs personnes physiques, sans limitation de durée, cette mise à disposition ne peut intervenir que pour des activités ne relevant pas de leurs exercices professionnels ». Le salarié en question peut alors, en cas de non-respect de ces dispositions, faire valoir auprès de l'utilisateur les droits tirés d'un contrat à durée indéterminée.

Dans un autre cas d'espèce concernant une salariée qui avait été mise à disposition d'une commune pour exercer les fonctions d'agent territorial spécialisé d'école maternelle, la Cour de cassation a rappelé que c'est auprès de l'utilisateur que le salarié peut faire valoir l'existence d'un contrat à durée indéterminée, et non auprès de l'association intermédiaire (2).

La mise à disposition de personnes en contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) n'est pas possible. En effet, les associations sont conventionnées en tant que structures de l'insertion par l'activité économique relevant du secteur concurrentiel, le recours à ces contrats est exclu.

Lorsque l'association intermédiaire organise des chantiers d'insertion, ces activités doivent se développer dans le cadre d'une structure juridique autonome et faire l'objet d'une convention spécifique (*cf. infra, chapitre 7, section 2, § 2*). Une exception est prévue dans les zones rurales où les associations intermédiaires sont parfois les seuls opérateurs en capacité d'organiser ces chantiers. Elles peuvent continuer, après avis du

(1) Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-10002.

(2) Cass. soc., 23 octobre 2013, n° 12-19150.



CDIAE, à organiser ces chantiers à condition de mettre en place une comptabilité séparée pour cette activité.

## C. LES MISES À DISPOSITION EN ENTREPRISES

[Code du travail, articles L. 5132-7, L. 5132-9, R. 5132-18 et R. 5132-22 ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

Les mises à disposition de salariés auprès d'entreprises sont strictement encadrées par la loi. Les associations intermédiaires peuvent mettre des salariés à la disposition d'entreprises, quel que soit le type d'activité exercée. La convention conclue avec l'Etat (*cf. infra, section 3*) peut être résiliée par le préfet si l'association intermédiaire ne respecte pas les conditions de mise à disposition.

### I. Les conditions préalables

Les associations intermédiaires ne peuvent procéder à la mise à disposition de leurs salariés auprès d'entreprises que dans les conditions suivantes :

- l'association a signé une convention de coopération avec Pôle emploi (*cf. supra, section 1, § 4*). Elle peut alors effectuer des mises à disposition dans les entreprises situées sur le territoire défini par la convention ou pour des activités mises en œuvre par ces entreprises dans ce territoire ;

- seules les personnes agréées par Pôle emploi (*cf. supra, chapitre 2, section 3*) peuvent être mises à disposition d'une entreprise pour une tâche précise et temporaire d'une durée supérieure à 16 heures.

La mise à disposition auprès d'une entreprise ne peut intervenir que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et non pour l'occupation d'un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, le salarié mis à disposition peut faire valoir auprès de cette entreprise les droits tirés d'un contrat à durée indéterminée. Les juges ont admis une telle requalification dans le cas d'un salarié qui avait exercé au service de l'entreprise, de décembre 2001 à août 2005, les mêmes fonctions d'agent d'entretien par le biais de mises à disposition successives par une association intermédiaire, une entreprise de travail temporaire, et enfin une autre association intermédiaire. Il en résultait donc qu'il occupait en réalité un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice (1).

### II. La durée des mises à disposition

La durée totale des mises à disposition d'un même salarié ne peut excéder 480 heures sur une période de 24 mois à compter de la première mise à disposition.

(1) Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-43290.

## § 2. L'accueil, l'accompagnement et la formation

L'association intermédiaire doit assurer l'accueil, l'accompagnement et la formation des personnes en insertion en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

### A. L'ACCUEIL

[Code du travail, articles L. 5132-7 et L. 5132-12 ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

L'association intermédiaire a vocation à accueillir tous les publics sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

#### I. La mise en place d'une permanence

Ainsi que le précise la convention qu'elle signe avec l'Etat (*cf. infra, section 3*), l'association intermédiaire doit assurer une permanence d'une durée au moins équivalente à trois jours par semaine pour l'accueil des publics et la réception des offres d'activité.

Cette permanence peut être assurée par un salarié ou un bénévole. Le personnel chargé de la réception du public doit avoir les compétences requises pour exercer cette fonction. Lorsque la permanence est assurée par un bénévole, il convient de s'assurer de la régularité de l'accueil, indique la circulaire du 26 mars 1999.

Si l'association possède une antenne ou un site différent du siège de l'association, notamment dans les communes rurales où les déplacements des personnes en difficulté posent de réels problèmes, elle doit prévoir sur ce site une permanence d'accueil d'au moins une demi-journée par semaine.

#### II. Les missions

L'association reçoit les personnes en difficulté pour les aider dans leurs démarches de réinsertion professionnelle.

Elle les informe de leurs droits en fonction de leur situation personnelle (ouverture de droits à l'assurance chômage, cumul des indemnités de chômage et des revenus d'activités...). Elle les renseigne sur une formation, une orientation ou un itinéraire personnalisé. Elle les oriente vers un centre d'action sociale ou vers les organismes compétents pour résoudre des difficultés d'ordre social (santé, logement...). Elle peut également les appuyer dans ces démarches. Enfin, elle les aide à mener de façon efficace des démarches de recherche d'emploi.

### B. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS EN INSERTION

[Code du travail, article L. 5132-7 ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999 ; instruction DGEFP n° 2005-37 du 11 octobre 2005]

L'association intermédiaire assure le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion



et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. L'accompagnement des salariés embauchés est ainsi constitutif de la définition de l'association intermédiaire.

Les actions suivantes peuvent être mises en œuvre, notamment dans le cadre de la convention de coopération avec Pôle emploi :

- ▶ un bilan des connaissances et des compétences professionnelles pour les salariés dont le niveau de formation initiale est faible ;
- ▶ des actions de remobilisation pour les publics ayant besoin de se réadapter aux contraintes de l'emploi (horaires, organisation du travail...);
- ▶ des actions de préqualification à caractère professionnel ou technique pour les publics qui ont quitté depuis un certain temps le système éducatif et qui ont besoin d'une remise à niveau de leurs connaissances.

Si l'association intermédiaire n'accomplit pas sa mission d'assurer l'accompagnement du salarié en vue de favoriser une réinsertion professionnelle durable, la relation de travail entre elle et le salarié doit être requalifiée en contrat de travail de droit commun à durée indéterminée, selon la cour de cassation. Il ne suffit pas que l'association délivre au salarié un certificat de validation de ses compétences professionnelles de nature à faciliter son engagement par d'autres employeurs. En outre, le nombre d'heures travaillées en constante progression ne permet pas d'affirmer que son insertion professionnelle est réalisée (1).

### C. LA FORMATION

[Code du travail, article L. 5132-13 ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

Les salariés des associations intermédiaires ont droit à la formation professionnelle continue, soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'association ou des actions de formation en alternance, soit à leur propre initiative, dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences.

A l'issue du passage des salariés dans l'association, il est souhaitable que celle-ci leur délivre une attestation décrivant les acquis résultant de leurs périodes de travail et de formation.

### § 3. La complémentarité avec Pôle emploi

[Circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

L'association intermédiaire peut éventuellement être partenaire de Pôle emploi en délégation de service ou en tant que prestataire de service. Ces prestations et leurs financements ne peuvent résulter des seules conventions de coopération.

Le partenariat en délégation de service permet à l'association de prescrire, dans les conditions définies avec l'agence locale de Pôle emploi, les prestations de

service financées par Pôle emploi pour les personnes qu'elle accueille, à l'exclusion des salariés qu'elle suit et accompagne. L'association signe une convention partenariale avec l'agence « aux fins de placement portant délégation de service ».

L'association peut être considérée comme prestataire de service quand elle intervient selon un cahier des charges défini par Pôle emploi et pour des publics adressés par lui, au terme de la procédure normale d'habilitation et de conventionnement. Pôle emploi choisit les associations intermédiaires qu'il souhaite retenir comme prestataires de service et formalise la qualité de prestataire par une habilitation, un conventionnement et une lettre de commande.

### SECTION 3

## LA CONVENTION CONCLUE AVEC LE PRÉFET

Après consultation du CDIAE et en tenant compte de l'offre existante pour assurer un développement équilibré des actions d'insertion, le préfet peut conclure des conventions avec des associations candidates au statut d'association intermédiaire contribuant à l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Cette convention peut porter sur tout ou partie des activités d'insertion des associations candidates (*C. trav., art. L. 5132-4 et R. 5132-11*). L'administration rappelle qu'une association est conventionnée comme association intermédiaire si son activité est le prêt de main d'œuvre à titre onéreux mais à but non lucratif (*instruction DGEFP n° 2014-2 du 5 février 2014, fiche 2*).

Le conventionnement des structures relevant de l'insertion par l'activité économique est soumis à des règles communes (*cf. infra, chapitre 2, section 1*). La convention conclue avec l'association intermédiaire comporte notamment (*C. trav., art. R. 5132-12*) :

- ▶ une présentation du projet d'insertion de la structure précisant :
  - les caractéristiques générales de la structure,
  - les principales caractéristiques des personnes en difficulté embauchées,
  - les modalités d'accompagnement des personnes accueillies et des salariés en insertion ainsi que les modalités de collaboration avec Pôle emploi et les organismes chargés de l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes,
  - le cas échéant, la mention de l'existence d'une autre convention au titre d'une SIAE,

(1) Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-14027.



- l'adéquation du projet économique et social de la structure avec l'environnement local et l'offre d'insertion déjà existante,
- le territoire dans lequel l'association se propose d'exercer son activité ;
- ▶ la présentation des moyens en personnel et des moyens matériels et financiers mobilisés pour accomplir les tâches administratives et les obligations comptables résultant de l'activité de l'association, pour mettre en œuvre le projet d'insertion de la structure, et pour assurer une permanence d'une durée au moins équivalente à trois jours par semaine pour l'accueil des publics et la réception des offres d'activités ;
- ▶ le nombre de postes d'insertion ouvrant droit à l'aide financière ;
- ▶ les engagements d'insertion pris par la structure et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats ;
- ▶ les conditions de coopération envisagées avec Pôle emploi afin de favoriser l'insertion dans l'emploi des personnes dont l'association assure le suivi ainsi que les modalités de dépôt des offres d'emploi auprès de cette institution ;
- ▶ la nature et le montant des autres aides publiques directes ou privées dont l'association intermédiaire a bénéficié les années antérieures ;
- ▶ les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation de la convention.

#### SECTION 4

## LES RELATIONS ENTRE LES ACTEURS

L'association intermédiaire effectue des mises à disposition à titre onéreux de salariés auprès d'utilisateurs. Un contrat de travail lie l'association intermédiaire et le salarié, un contrat de mise à disposition lie l'association intermédiaire et l'utilisateur. L'association intermédiaire est juridiquement l'employeur du salarié mis à disposition.

### § 1. Le contrat de travail

Le contrat de travail qui lie l'association intermédiaire et le salarié peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée et à temps partiel. Dans tous les cas, le contrat doit être écrit. Il peut également s'agir d'un emploi d'avenir (*cf. infra, A savoir aussi*).

#### A. LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

[Code du travail, articles L. 5132-11 et D. 1242-1, 12° ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

Les associations intermédiaires peuvent recourir à deux types de contrats à durée déterminée : le contrat

d'usage ou le contrat à durée déterminée d'insertion (sur ce dernier contrat, *cf. infra, A savoir aussi*).

#### I. Le contrat de travail à durée déterminée d'usage

Le salarié peut être lié à l'association intermédiaire par un contrat de travail à durée déterminée d'usage. Ce contrat de travail relève de l'article D. 1242-1, 12° du code du travail, les activités des associations intermédiaires appartenant aux secteurs d'activité pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI. Par conséquent :

- ▶ l'indemnité de fin de contrat n'est pas due ;
- ▶ un même salarié peut être lié par des contrats à durée déterminée successifs sans qu'il soit nécessaire de respecter un délai de carence entre chaque contrat.

Le contrat doit être écrit et préciser l'objet pour lequel il est conclu, la date d'échéance du terme lorsqu'il s'agit d'un contrat de date à date ou la durée minimale si le contrat est sans terme précis, la durée de la période d'essai, le montant de la rémunération et de ses composantes notamment les primes et accessoires de salaire. Il doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche. L'absence d'une mention obligatoire peut être assimilée à une absence d'écrit et le contrat peut alors être requalifié en CDI.

Le salarié est rémunéré :

- ▶ soit sur la base du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur ;
- ▶ soit sur la base d'un nombre d'heures forfaitaire déterminé au contrat, sauf pour les mises à disposition en entreprise (*cf. infra, II*).

Il a droit au paiement des jours fériés dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

#### II. Les règles particulières à la mise à disposition en entreprise

Lorsque le salarié est mis à disposition en entreprise pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire d'une durée supérieure à 16 heures, il ne peut être rémunéré que sur la base du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur. Sa rémunération ne peut être inférieure à celle que percevrait, dans l'entreprise concernée, après la période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

#### B. LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE À TEMPS PARTIEL

[Code du travail, articles L. 3123-14, L. 5132-7 et L. 5132-11 ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

L'association intermédiaire peut recruter des salariés sous contrat à durée indéterminée à temps partiel pour l'exercice de certaines activités, comme les emplois de services (par exemple, une aide à domicile quelques heures par semaine). Cependant, précise la circulaire



du 26 mars 1999, l'association intermédiaire n'a pas vocation à garder son salarié de manière pérenne. Par conséquent, le temps que passe une personne dans une association intermédiaire doit être bien justifié par sa situation.

Le CDI à temps partiel est conclu dans les conditions de droit commun. Il doit contenir les mentions suivantes énumérées à l'article L. 3123-14 du code du travail :

- ▶ la qualification du salarié ;
- ▶ les éléments de sa rémunération ;
- ▶ la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail. Cette durée hebdomadaire est au minimum de 24 heures depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, sauf dérogations prévues par le code du travail. Un accord collectif étendu peut notamment fixer une durée moindre (1). Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée légale ou conventionnelle peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie ;
- ▶ la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, entre les semaines du mois, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail prévoyant une répartition des horaires de travail sur tout ou partie de l'année ;
- ▶ les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition des horaires peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- ▶ les modalités selon lesquelles les horaires de travail de chaque journée sont communiqués par écrit au salarié ; dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;
- ▶ les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par semaine, mois ou année par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail prévue dans son contrat. Cette limite de 10 % peut être portée au tiers par une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement respectant certaines conditions (C. trav., art. L. 3123-17 et L. 3123-18).

Si une convention ou un accord de branche étendu permet la réalisation de compléments d'heures, un avenant au contrat de travail mentionne les modalités selon lesquelles ces compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

## § 2. Le contrat de mise à disposition

Le contrat de mise à disposition lie l'association intermédiaire et l'utilisateur à la disposition duquel l'association met un ou plusieurs salariés.

### A. LA CONCLUSION DU CONTRAT

[Code du travail, article R. 5132-20 ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

Le contrat est établi **préalablement à la mise à disposition**. Il est rédigé par écrit et contient notamment les mentions suivantes :

- ▶ le nom des salariés mis à disposition ;
- ▶ les tâches à remplir ;
- ▶ le lieu où elles s'exécutent ;
- ▶ le terme de la mise à disposition ;
- ▶ la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser en précisant, le cas échéant, s'ils sont fournis par l'association intermédiaire.

Lorsque l'utilisateur est une entreprise, le contrat mentionne également le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

### B. LES OBLIGATIONS DE L'ASSOCIATION INTERMÉDIAIRE

[Code du travail, articles R. 5132-26-6 à R. 5132-26-8 ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

Les salariés mis à disposition restent salariés de l'association intermédiaire, celle-ci doit donc procéder au paiement des salaires et fournir à l'autorité administrative toute justification de paiement des charges sociales dues au titre de la sécurité sociale.

L'association intermédiaire assure le suivi médical des personnes mises à disposition d'un utilisateur par un service de santé au travail interentreprises. Elle organise la visite médicale dès la première mise à disposition ou au plus tard dans le mois suivant. Cette visite est renouvelée deux ans après la première mise à disposition, cette périodicité pouvant être modifiée lorsque l'agrément du service de santé au travail interentreprises le prévoit. L'examen médical a plusieurs finalités :

- ▶ s'assurer que la personne mise à disposition est médicalement apte à exercer plusieurs emplois, dans la limite de trois, listés par l'association intermédiaire lors de sa demande de visite médicale ;
- ▶ préconiser éventuellement des affectations à d'autres emplois ;
- ▶ rechercher si la personne mise à disposition n'est pas atteinte d'une affection dangereuse pour elle ou pour les tiers ;
- ▶ informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- ▶ sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

(1) Pour les contrats de travail en cours au 1<sup>er</sup> juillet 2014, les salariés bénéficient d'une priorité à occuper un emploi dont la durée est au moins égale à la durée légale de 24 heures. Depuis l'ordonnance du 29 janvier 2015, l'obligation de soumettre ces contrats à la durée légale de 24 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2016 a été supprimée (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, art. 12, JO du 16-06-13 ; ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, art. 4, JO du 30-01-15).



L'association doit organiser une **formation pratique et appropriée à la sécurité**, au bénéfice des personnes qu'elle embauche. L'étendue de cette obligation varie selon la taille de l'association, la nature de ses activités, le caractère des risques constatés et le type d'emploi occupé par les salariés (*C. trav., art. L. 4141-2 et suivants*).

En matière de **responsabilité**, l'association intermédiaire est civilement responsable du fait de ses salariés (responsabilité du commettant du fait de ses proposés en vertu de l'article 1384 du code civil). Le contrat de mise à disposition peut contenir une clause de délégation de la qualité de commettant et de la responsabilité en découlant. L'utilisateur est alors civilement responsable, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge judiciaire.

L'association intermédiaire a une **obligation générale de prudence** dans le choix de la personne qu'elle met à disposition et doit s'assurer qu'elle est qualifiée pour le travail faisant l'objet de sa mission. En cas d'accident du travail découlant de la méconnaissance de cette obligation générale de prudence, sa responsabilité pénale peut être engagée.

## C. LES OBLIGATIONS DE L'UTILISATEUR

[Circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

L'utilisateur est responsable des **conditions d'exécution du travail**, telles qu'elles résultent des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, en ce qui concerne la durée du travail, le repos hebdomadaire, le travail de nuit, la santé et la sécurité au travail.

Il doit déclarer à l'association intermédiaire tout accident du travail dont a été victime le salarié mis à disposition.

Lorsque l'activité exercée par le salarié nécessite une **surveillance médicale spéciale prévue par la réglementation** relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

L'absence de convention liant l'Etat et l'association intermédiaire ne dispense pas l'utilisateur, c'est-à-dire le bénéficiaire des travaux ou des prestations, du paiement des factures à l'association. La validité du contrat de mise à disposition n'est pas subordonnée à l'existence d'une convention entre l'association et l'Etat (1).

### SECTION 5

## LES AIDES AUX ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES

Comme les autres structures relevant du secteur de l'insertion par l'activité économique, les associations intermédiaires conventionnées avec l'Etat bénéficient d'une aide au poste, qui a remplacé l'aide à l'accompagnement depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014. Elles ont droit, par

ailleurs, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale spécifique. D'autres aides leurs sont également ouvertes.

## § 1. L'aide au poste

[Code du travail, articles R. 5132-23 à R. 5132-26]

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, l'association intermédiaire bénéficie d'une aide au poste, composée d'un montant socle et d'un montant modulé (*cf. supra, chapitre 2, section 2*). La convention conclue avec l'Etat fixe le nombre de postes d'insertion ouvrant droit à l'aide financière. L'aide financière est versée à la structure pour chaque poste de travail occupé à temps plein. Il est réduit à due proportion de l'occupation des postes. Les modalités de détermination de cette aide sont communes à toutes les structures de l'insertion par l'activité économique.

## § 2. Les exonérations de charges sociales

[Code de la sécurité sociale, articles L. 241-11 et D. 241-6 ; circulaire DGEFP n° 99-17 du 26 mars 1999]

Les associations intermédiaires bénéficient, pour les salariés mis à disposition des utilisateurs, d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale. L'octroi de l'exonération n'est pas subordonné à l'agrément préalable des publics par Pôle emploi.

**(A noter)** Les salariés permanents de l'association intermédiaire ne bénéficient pas du régime d'exonération prévu pour les salariés mis à disposition. L'ensemble des cotisations patronales et salariales est dû. Pour ces salariés, l'association bénéficie de la réduction générale des cotisations patronales prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, si elle en remplit les conditions (*cf. supra, chapitre 4, section 4, § 2*).

## A. ACTIVITÉ INFÉRIEURE OU ÉGALE À 750 HEURES PAR AN

Lorsque l'activité du salarié est inférieure ou égale à 750 heures par année civile ou sur une période continue d'au moins 12 mois, la rémunération est exonérée des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et d'allocations familiales.

Les cotisations à la charge du salarié, les cotisations aux régimes d'assurance chômage et de retraite complémentaire, la contribution solidarité autonomie, la CSG et la CRDS restent dues.

(1) Cass. soc., 30 mars 2005, n° 03-12057.



## **B. ACTIVITÉ SUPÉRIEURE À 750 HEURES PAR AN**

Lorsque l'activité du salarié est supérieure à 750 heures par année civile ou sur une période continue d'au moins 12 mois, la rémunération est soumise aux cotisations de droit commun, pour la partie au-delà de 750 heures.

## **C. COTISATION ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, afin de simplifier la gestion administrative des structures et de mutualiser le risque entre l'ensemble des salariés intéressés, un seul taux de cotisation accidents du travail-maladies professionnelles est applicable sur l'ensemble de la rémunération des personnels mis à disposition, quel que soit le nombre d'heures de travail réalisées. Ce taux est fixé à 3,70 % (arrêté du 28 novembre 2013, NOR : AFSS1329326A, JO du 7-12-13).

## **D. COTISATION FNAL ET VERSEMENT TRANSPORT**

Les associations intermédiaires sont exonérées, quelle que soit la durée d'activité des salariés, de la cotisation au Fonds national d'aide au logement (FNAL) et du versement transport.

## **E. RÈGLE DE NON-CUMUL**

L'exonération ne se cumule pas avec la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale, y compris sur la partie de la rémunération correspondant au temps de travail accompli au-delà de 750 heures.

Lorsque l'association intermédiaire est agréée comme organisme de services aux personnes, elle bénéficie des avantages sociaux et fiscaux liés à ce statut. Toutefois, elle ne peut cumuler l'exonération prévue à l'article L. 241-11 avec celle applicable au titre des emplois d'aide à domicile et prévue à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale (C. séc. soc., art. L. 241-11, *in fine*).

### **Le régime fiscal des associations intermédiaires**

Les associations intermédiaires conventionnées bénéficient du régime fiscal applicable aux associations d'intérêt général sans but lucratif et à gestion désintéressée. Elles sont exonérées de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), de la taxe professionnelle et de la taxe d'apprentissage. Elles ne sont pas soumises à l'impôt sur

les sociétés pour les résultats dégagés par l'activité de mise à disposition de main-d'œuvre à titre onéreux, sous réserve du respect du caractère désintéressé de l'organisme. •

[CGI, articles 261, 7, 1<sup>o</sup> bis et 206-5 bis ; BOI-IS-CHAMP-10-50-30-40, n<sup>o</sup> 90 à 210 ; instruction du 14 septembre 1999, BOI 6E-8-99 n<sup>o</sup> 173 du 21 septembre 1999 ; instruction DGEFP n<sup>o</sup> 2005-37 du 11 octobre 2005]

## **§ 3. Les autres aides**

[Circulaire DGEFP n<sup>o</sup> 99-17 du 26 mars 1999]

Comme les autres structures relevant de l'insertion par l'activité économique, les associations intermédiaires peuvent avoir recours :

- ▶ aux aides du fonds départemental d'insertion (cf. *supra*, chapitre 3, section 1) ;
- ▶ au fonds de garantie pour les structures de l'insertion par l'activité économique (cf. *supra*, chapitre 3, section 2) ;
- ▶ au dispositif local d'accompagnement (cf. *supra*, chapitre 3, section 3).

Pour les aides accordées par le FSE, cf. encadré p. 54.

## **SECTION 6**

### **LES CHANTIERS ÉDUCATIFS**

Les premiers chantiers éducatifs ont été mis en place à la fin des années 70, en dehors de tout cadre réglementaire précis, par des associations de prévention spécialisée. La loi du 29 juillet 1998 a reconnu que les organismes intervenant dans le domaine de l'action sociale en faveur de l'enfance et de la famille peuvent conclure avec l'Etat des conventions d'insertion par l'activité économique. Cette reconnaissance a permis de donner aux chantiers éducatifs un cadre adapté à leur évolution. La circulaire du 29 juin 1999 a précisé selon quelles modalités ils pouvaient être conventionnés au titre de l'insertion par l'activité économique comme association intermédiaire.

## **§ 1. Leur définition**

[Code de l'action sociale et des familles, article L. 121-2 ; circulaire DAS/DGEFP n<sup>o</sup> 99-27 du 29 juin 1999, BOTR n<sup>o</sup> 99/16 du 5-09-99 ; instruction du 19 mai 2011, additif à la circulaire DGEFP n<sup>o</sup> 2008-21 du 10 décembre 2008 ; DGEFP, Questions-réponses sur l'IAE du 30 juin 2014]

Les chantiers éducatifs s'inscrivent dans une démarche globale de prévention et se situent en amont des dispositifs d'insertion par l'activité économique. Ils sont des actions mises en œuvre par des associations de prévention spécialisée, habilitées et conventionnées par le conseil départemental dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance, qui proposent à des jeunes embauchés sous contrat d'usage des petits travaux de courte durée. Pour ces jeunes scolarisés ou en rupture de scolarisation, les chantiers éducatifs représentent une première expérience en situation de travail en amont de l'insertion professionnelle et un lieu privilégié d'apprentissage des règles du monde du travail.

Les associations de prévention spécialisée ont développé ces activités de chantiers éducatifs dans le cadre de leur mission qui est d'agir à l'encontre des différents



processus de marginalisation et d'exclusion des jeunes, en développant des actions destinées à favoriser leur insertion sociale et professionnelle, en soutenant ceux qui sont en difficulté ou en souffrance psychologique, en favorisant la prévention de la délinquance, et en participant au développement de la vie sociale dans les quartiers.

Les jeunes participants à ces chantiers sont suivis par un **éducateur de rue**, souvent en partenariat avec d'autres travailleurs sociaux (assistantes sociales, missions locales, éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse). Les jeunes suivis ont généralement entre 14 et 25 ans.

Le terme de chantier éducatif désigne une activité de production, de biens ou de services, réalisée par un groupe de jeunes encadrés par un éducateur, rémunérés en échange du travail fourni. Le plus souvent, le chantier est réalisé dans le cadre d'une commande adressée à l'association de prévention spécialisée par un particulier ou une personne morale (collectivité territoriale, association, organisme d'HLM...). Les principaux secteurs d'activité concernés sont l'environnement, le second œuvre du bâtiment, les travaux de manutention, les travaux saisonniers ou encore les espaces verts.

Les finalités des chantiers éducatifs peuvent être multiples : aider les jeunes à prendre confiance en eux, leur donner une première expérience de travail, leur permettre d'avoir de petits revenus, leur donner l'occasion de participer à un projet collectif, leur apprendre à gérer leur temps et à s'organiser, à créer un lien entre les habitants du quartier.

## § 2. Un cadre juridique adapté

Les associations de prévention spécialisée peuvent mettre en œuvre des chantiers éducatifs en partenariat avec une association intermédiaire, qui assume alors la fonction d'employeur.

### A. UN CONVENTIONNEMENT COMME ASSOCIATION INTERMÉDIAIRE...

[Circulaire DAS/DGEFP n° 99-27 du 29 juin 1999 ; DGEFP, Questions-réponses sur l'IAE du 30 juin 2014]

Afin de permettre le développement des chantiers éducatifs « dans de bonnes conditions de sécurité juridique » et à titre dérogatoire, les associations de prévention spécialisée peuvent organiser les chantiers éducatifs en s'appuyant sur le cadre juridique des associations intermédiaires. Seules sont concernées les associations de prévention spécialisée conventionnées avec les conseils départementaux et habilitées au titre de l'article L. 121-2 du code de l'action sociale et des familles. L'association intermédiaire assume les fonctions d'employeur en mettant les jeunes à la disposition des associations de prévention spécialisée. L'agrément

de ces jeunes par Pôle emploi n'est pas nécessaire. La réglementation applicable aux associations intermédiaires permet de :

- ▶ conclure des contrats de travail de très courte durée, successifs, dans le cadre des contrats d'usage ;
- ▶ bénéficier du régime d'exonération de charges sociales ;
- ▶ fixer éventuellement une rémunération forfaitaire pour un travail déterminé.

### B. ... SOUMIS À DES RÈGLES DÉROGATOIRES

[Circulaire DAS/DGEFP n° 99-27 du 29 juin 1999 ; DGEFP, Questions-réponses sur l'IAE, 30 juin 2014]

L'association intermédiaire doit être conventionnée au titre de l'insertion par l'activité économique, après avis du CDIAE. Le dossier de conventionnement doit indiquer explicitement l'existence et les conditions de partenariat avec la ou les associations de prévention spécialisée. En revanche, du fait que l'embauche est réalisée par l'association intermédiaire, les associations de prévention spécialisée ne sont pas directement employeurs et n'ont pas à être conventionnées au titre de l'insertion par l'activité économique.

La réforme du financement des structures de l'insertion par l'activité économique, qui a eu un impact sur les règles de conventionnement (cf. *supra*, chapitre 2,

### Fédération Coorace : l'engagement dans une démarche qualité

La Fédération Coorace, qui regroupe notamment 305 associations intermédiaires, 71 ateliers et chantiers d'insertion, 50 entreprises de travail temporaire d'insertion et 20 entreprises d'insertion, est engagée dans une démarche qualité. Au 31 décembre 2014, 120 entreprises étaient certifiées, dont 92 certifiées CEDRE et 26 CEDRE ISO, soit près de 25 % des entreprises adhérentes Coorace. En outre, 250 entreprises sont engagées dans cette démarche qualité. CEDRE est une démarche qualité qui a pour ambition de mieux répondre aux besoins des personnes précarisées sur le marché du travail et aux besoins d'emplois et d'activités des territoires. Elle s'adresse à l'ensemble des entreprises de l'économie sociale et solidaire agissant pour

l'emploi et l'insertion sur le territoire, qu'elles soient ou non adhérentes Coorace.

La norme ISO 9001 pose des exigences en termes de management par la qualité et l'amélioration continue.

La certification CEDRE ISO est une certification de groupe et solidaire, la non-certification d'un seul acteur du groupe entraînant la non-certification de l'ensemble des autres membres. Elle implique un système de management et d'amélioration continue commun, la formalisation harmonisée des actions, la mutualisation des pratiques, le développement de compétences communes.

Un document pédagogique sur la certification est téléchargeable sur le site [www.coorace.org](http://www.coorace.org) \*

[Coorace - 17, rue Froment - 75011 PARIS - Tél. 01 49 23 70 50]



sections 1 et 2), ne modifie pas le fonctionnement des chantiers éducatifs, souligne l'administration. Ce conventionnement est toutefois soumis à des règles dérogatoires. En effet, la négociation d'objectifs de sorties vers l'emploi n'est pas envisageable pour ces structures et ne s'applique pas. Les chantiers ne bénéficiant pas de l'aide au poste, la convention ne comporte pas d'annexe financière.

(1) « Guide pratique sur la participation des équipes de prévention spécialisée à la mise en œuvre de la stratégie nationale de prévention de la délinquance », mai 2014, p. 27.

## C. LES AIDES

[DGEFP, Questions-réponses sur l'IAE du 30 juin 2014]

Les chantiers éducatifs portés par des associations intermédiaires bénéficient de l'exonération des charges sociales patronales de sécurité sociale applicable à ces associations (*cf. supra, section 5, § 2*).

En revanche, ils ne bénéficient ni de l'aide au poste, ni des aides du fonds départemental d'insertion.

Dans le cadre de la stratégie nationale de prévention de la délinquance, le fonds interministériel de prévention de la délinquance peut être mobilisé pour cofinancer des chantiers éducatifs et favoriser leur développement (1).