



coorace





# ON EST LÀ !

LE 19<sup>e</sup> CONGRÈS DES ENTREPRISES  
D'UTILITÉ SOCIALE ET TERRITORIALE

📍 À Lille — Au Nouveau Siècle  
25 & 26 NOVEMBRE 2021



# Réforme de l'IAE 2018-2021



**Retour sur les décrets d'application  
Septembre 2021**

## Contexte

Fin 2018, le Gouvernement lançait la stratégie de lutte contre la pauvreté et créait le Conseil de l'inclusion dans l'emploi chargé de faire des propositions pour le secteur de l'IAE pour passer de 140 000 à 240 000 personnes en parcours d'insertion.

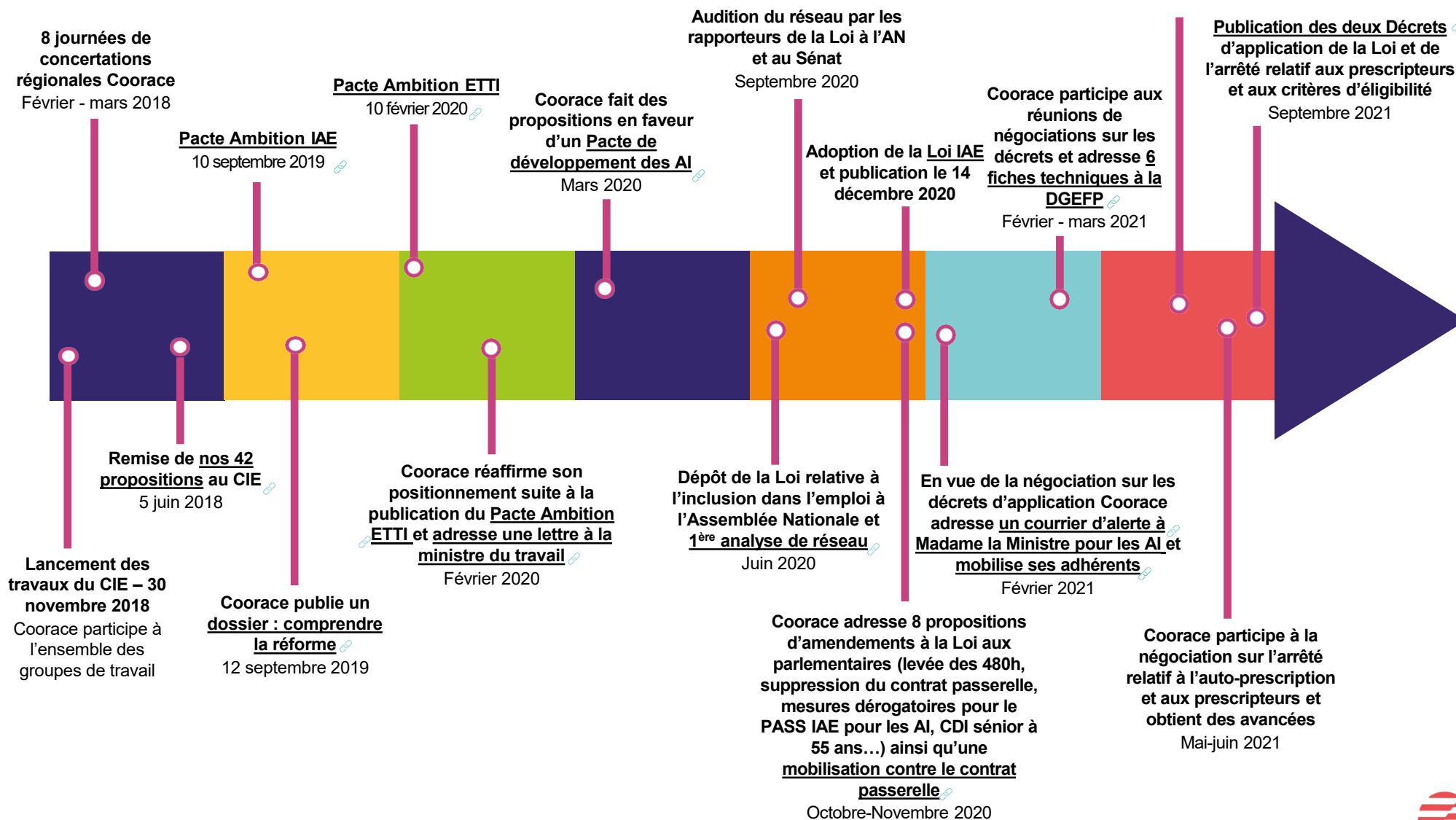
La publication des décrets d'application de la Loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative *au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation* « territoire zéro chômeur de longue durée, est un aboutissement de trois ans de travail en collaboration avec les réseaux de l'IAE.

Ce support de présentation du webinaire animé par Coorace a pour objectif de remettre en perspective les évolutions de la réforme de l'IAE depuis 2018, les propositions et combats portés par le réseau, les avancées ou les reculs de la loi de décembre 2020 et enfin l'analyse de son application concrète contenue dans les décrets d'application que nous allons vous présenter.

Nous esquisserons également la suite des travaux avec des négociations sur des arrêtés ministériels touchant à l'auto-prescription ainsi que sur les circulaires et instructions officielles de la DGEFP à venir, visant à préciser certaines procédures (480H, Triple exclusivité).

# Les actions Coorace du Pacte Ambition IAE à la LOI et son application

Coorace adresse à la DGEFP une proposition d'interprétation de la règle de la triple exclusivité et une procédure de levée des 480h en vue des circulaires et instructions



# **Du lancement de la réforme de l'IAE à l'adoption de la Loi du 14 décembre 2020**



**Actions du réseau Coorace**



## Pacte Ambition IAE

Après **4 mois de concertation**, plus de **30 réunions** auxquelles Coorace a participé, **8 concertations en régions** avec ses adhérents et la remise d'un **rapport de 42 propositions** au CIE,

Le Pacte Ambition IAE du 10 septembre 2018 reprend plusieurs mesures issues du réseau :

- CDI sénior
- Adaptation de l'intensité des parcours aux besoins des personnes (CDDI en dessous de 20h)
- Développer la formation en alternance grâce au contrat de professionnalisation inclusion
- Mieux insérer dans le dialogue social les personnes en parcours d'insertion
- Garantir la dérogation de l'IAE au *Bonus-Malus* pour l'utilisation de contrats courts
- Clarifier le calcul du taux de commercialisation dans les ACI (en excluant les recettes issues des marchés publics)
- Permettre la dérogation au plafond de 480 H pour les AI
- Accélérer le déploiement des clauses sociales dans la commande publique et les achats privés
- Mettre en place une bonification pour les territoires fragiles
- Suppression de l'agrément et possibilité d'auto-prescription

Coorace s'oppose à plusieurs mesures :

- Pacte ETTI (baisse de l'aide au poste et durcissement de la règle de la triple exclusivité)
- Contrat passerelle



## LOI IAE

Après des auditions du réseau par des parlementaires, 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, reprend des propositions Coorace :

- Suppression de l'agrément et possibilité d'auto-prescription
- CDI sénior

Coorace s'oppose à plusieurs mesures :

- Le PASS IAE pour les AI pour les mises à disposition hors secteur marchand
- Le contrat passerelle

Coorace propose plusieurs amendements aux parlementaires :

- Exclusion des AI du PASS IAE (hors secteur marchand) : *rejeté*
- Mesures dérogatoires et transitoires pour le PASS IAE pour les AI : *adopté*
- Possibilité de levée du plafond des 480H : *adopté*
- Suppression du contrat passerelle : *rejeté*
- Encadrement plus strict de l'utilisation des contrats passerelle : *adopté*
- Abaissement du seuil de 20h et cumul possible entre un CDDI ou CDDU avec un CDI à temps partiel : *adopté*
- Expérimentation pour adapter les règles du dialogue social dans les SIAE et création d'une instance de dialogue social adapté : *adopté*

Par ailleurs, un amendement vient préciser dans la loi la règle de la triple exclusivité pour les ETTI





# Les décrets d'application



**Négociations et plaidoyer Coorace**



## Les décrets

Les mois de février et mars 2021 ont été consacrés aux négociations relatives aux décrets d'application de la LOI IAE. Les décrets permettent de préciser de façon infra législative l'application des règles contenues dans la loi.

Dès le début des négociations Coorace a :

- Adressé à Madame la Ministre déléguée à l'insertion une [note globale de positionnement](#) sur les décrets rappelant la nécessité de :
  - Encadrer le contrat passerelle
  - Permettre une levée effective du plafond de 480H
  - D'adapter des modalités de contrôles et les sanctions relatives à l'auto-prescription
  - D'adapter la liste des critères d'éligibilité à l'IAE en concertation avec les réseaux de l'IAE
  - Garantir une adaptation de la prescription aux Associations intermédiaires
- Adressé au cabinet de la Ministre et à la DGEFP 6 fiches techniques\* sur :
  - Le parcours, la procédure d'agrément et les critères d'éligibilité
  - Le parcours, la procédure d'agrément et les critères d'éligibilité spécifiques aux associations intermédiaires
  - Le CDI sénior
  - Le contrat passerelle
  - Le cumul entre un CDDI ou CDDU et un CDI
  - La levée des 480 heures pour les associations intermédiaires
- Adressé un [courrier d'alerte à la Ministre](#) fin mars notamment sur les inquiétudes des AI et [mobilisé des adhérents avec un courrier type](#)
- Participé aux 6 réunions de travail avec la DGEFP

\* disponible auprès de vos délégations régionales



# Décryptage des décrets



**Focus AI**



## Plaidoyer

Le texte précise donc les modalités d'exécution, de prolongation du parcours IAE et d'obtention des aides financières à travers le PASS IAE qui impose de nouvelles démarches et contraintes aux AI. Par ailleurs le décret précise l'encadrement de la règle permettant la levée du plafond des 480H. Enfin le décret précise les modalités encadrant le CDI sénior qui sera particulièrement utilisé par les AI.

### Les propositions Coorace :

- Un PASS IAE pour tous les parcours en AI avec un PASS hors secteur marchand renouvelable automatiquement par l'AI au-delà de 24 mois. *Rejeté*
- Ajouter à la liste des critères administratifs lors des recrutements en AI : « tout parcours spécifique, justifiant d'une entrée en SIAE et argumenté en dialogue de gestion (exemple : urgence financière, sanitaire ou sociale, monoparentalité ...). *R*
- Reconnaître aux AI un rôle de prescripteur habilité localement (*par arrêté*)
- Basculer automatiquement au 30 novembre 2021 les salariés en insertion sans agrément, présent dans l'AI, dans la plateforme et leur attribuer un PASS *adopté*
- Possibilité de proposer un CDI sénior à un salarié déjà sédentarisé dans l'AI et pas seulement à la fin d'un parcours de 24 mois. *Rejeté*
- Maintien de l'aide au poste à 100% pour le CDI inclusion/Sénior *Rejeté*
- Possibilité de proposer des CDI sénior d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires, pour adapter le contrat au profil de ces salariés accompagnés jusqu'à la retraite
- Rendre effective la levée des 480 H en proposant une procédure qui ne rajoute pas un nouveau bilan à faire pour l'AI et qui permette de s'exprimer le libre jeu de la concurrence lorsqu'elle n'est pas déloyale. *Adopté et par circulaire*
- Permettre une levée du plafond sans limite au renouvellement. *Adopté*

## Les arrêts

Plusieurs mesures nécessitent d'être encadrées et précisées par arrêtés Ministériels. Tel est le cas pour les critères d'éligibilité à l'IAE pour l'auto-prescription ; la liste des prescripteurs habilités ou encore l'aide au poste qui sera consacré aux contrats passerelle. [L'arrêté](#) relatif aux prescripteurs et aux critères d'éligibilité pour les auto-prescription a été publié le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

### Propositions Coorace :

- Élargissement des prescripteurs habilités à : HUDA, Centres d'hébergement et de stabilisation (CHS), les établissements pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE), les écoles de la deuxième chance (E2C), Centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CAARUD) *adopté*
- Élargissement des critères d'éligibilité de rang 2 pour l'auto-prescription aux problématiques de mobilité, de santé et de difficulté financière (surendettement, non ressource) *adopté pour mobilité rejeté pour santé et finance*
- Abaissement du cumul du nombre de critères de rang 2 pour l'auto-prescription à 2 au lieu de 3 pour les AI *adopté*
- Reconnaissance du rôle des AI en tant que prescripteurs habilités sur les territoires peu pourvus *a priori avis favorable de la DGEFP*



## Décryptage

- [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 »](#)
- [Décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique](#)
- [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](#)
- [Arrêté du 1er septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail](#)



## Décryptage

# Temporalité (article 2 du décret n°2021-1128 du 30 août 2021)

- Pour **les salariés** qui **bénéficiaient d'un agrément (L5132-9)** (**EI, ACI, ETTI** et certains salariés **des AI**):
  - Entrée en vigueur des nouvelles dispositions à la **publication des décrets (31 août)**;
  - Maintien dans le parcours d'insertion **sans formalités particulières** à accomplir.
  - La durée du parcours s'apprécie à **compter de la date de délivrance de l'agrément**.
- Pour **les salariés des AI** qui ne bénéficiaient **pas de l'agrément** :
  - Jusqu'au **30 novembre 2021** : application des anciennes règles (pas de PASS IAE, pas de critères d'éligibilité, etc.)

**Donc la règle des 16 heures s'applique jusqu'au 30 novembre**

- Entrée en vigueur des nouvelles dispositions le **1<sup>er</sup> décembre 2021**;
- Les salariés seraient **réputés éligibles** et bénéficieraient **d'une prescription de parcours réputée valide** sans formalités particulières à accomplir.

## Décryptage

# Temporalité (article 2 du décret n°2021-1128 du 30 août 2021)

Dès le 31  
août

- Si agrément: PASS – suppression de la règle des 16 heures
- Si pas agrément: application anciennes règles (application 16 heures)

A partir du  
1er  
décembre

- Si agrément: PASS – suppression de la règle des 16 heures
- Si pas agrément: salarié réputé éligible au PASS – suppression de la règle des 16 heures





# La prescription d'un parcours d'insertion

## Décryptage

- Le "**parcours est effectué par une personne déclarée éligible et ayant conclu un ou plusieurs contrats de travail avec une ou plusieurs structures d'insertion par l'activité économique**" (C. Trav., art. R5132-1-1)
- L'éligibilité de la personne est appréciée : (C. Trav., art. L.5132-3)
  - Soit par un **prescripteur** dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi.
  - Soit par l'**AI en tant que prescripteur habilité**

} Appréciation libre

  - Soit **par une AI**

} Elle doit respecter des critères.



# Les prescripteurs habilités

*Arrêté du 1er septembre 2021 – annexe 1*

## Décryptage

1. Pôle emploi, les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (cap emploi) et les missions locales ;
2. Les caisses d'allocations familiales (CAF) et les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA) ;
3. Les services des conseils départementaux chargés de l'action sociale et de l'aide sociale à l'enfance (ASE) ou les organisations désignées par le conseil départemental dans le cadre d'une délégation de gestion ;
4. Les centres communaux d'action sociale (CCAS) ou centres intercommunaux d'action sociale (CIAS) ;
5. Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) ;
6. Les organismes mentionnés au 8° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
7. Les organismes agissant en faveur du logement et de l'hébergement des personnes défavorisées agréés par l'autorité administrative (pour les activités d'ingénierie sociale, financière et technique ou pour les activités d'intermédiation locative et la gestion locative sociale, prévues à l'article L. 365-1 du CCH) ;
8. Les centres d'accueil de demandeurs d'asile (CADA) et les hébergements d'urgence pour demandeurs d'asile (HUDA) ;
9. Les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) ;
10. Les services de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) ;
11. Les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) ;
12. Les associations de prévention spécialisées, telles que définies à l'article L. 121-2 du code de l'action sociale et des familles ;
13. L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ;
14. Les points et bureaux information jeunesse (PIJ/BIJ) ;
15. Les centres d'adaptation à la vie active (CAVA) ;
16. Les structures porteuses d'un agrément national organisme d'accueil communautaire et d'activité solidaire (OACAS) ;
17. Les centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA) ainsi que les centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction de risques pour usagers de drogues (CAARUD) ;
18. Les établissements pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) ;
19. Les écoles de la deuxième chance (E2C) ;
20. Les organismes habilités par le préfet de département pour une durée de cinq ans au plus, renouvelable, après avis du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE).

# Les critères d'éligibilité (Arrêté du 1er septembre 2021 – art. 2 et annexe 2)

- Une personne peut être **déclarée éligible** à un parcours d'insertion lorsqu'elle répond soit à **un critère de niveau 1** ou **plusieurs critères de niveau 2** (C. trav., art. R.5132-1-7)

- **Les critères de niveau 1 :**

- Être bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), allocataire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), allocataire de l'allocation adulte handicapé (AAH);
- Être demandeur d'emploi depuis vingt-quatre mois ou plus (DETLD).

- **Les critères de niveau 2 : 2 critères** pour les **AI**

- Niveau d'étude 3 ou infra
- Sénior (+50 ans) ; Jeunes (-26 ans)
- Sortant de l'aide sociale à l'enfance (ASE)
- Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD, 12 mois et plus)
- Travailleur handicapé
- Parent isolé
- Personne sans hébergement ou hébergée ou ayant un parcours de rue
- Réfugiés statutaires, protégés subsidiaires ou demandeurs d'asile
- Résident zone de revitalisation rurale (ZRR)
- Résident quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)
- Sortant de détention ou personne placée sous main de justice
- Maîtrise de la langue française
- Mobilité

Décryptage



# Le parcours

## Décryptage

- Le parcours du salarié est materialisé par un PASS
- La SIAE recevra un récépissé comportant un numéro d'enregistrement dès qu'elle aura déclaré **une date de début de contrat de travail.**
- Le parcours a une durée de **24 mois**. Ils commencent à courir à compter de **la délivrance du récépissé comportant le numéro d'enregistrement**
- **le parcours d'insertion ne démarre pas tant qu'aucune date de début de contrat n'a été remplie.**
- C'est toujours la SIAE qui indique la date de début de contrat pour la personne éligible, même si la personne a été déclarée éligible par un prescripteur.



## Décryptage

# La prescription d'un nouveau parcours (décret n°2021-1128 du 30 août 2021)

- Principe : Une personne **sortant d'un parcours d'insertion** ne peut **pas bénéficier d'un nouveau parcours** dans **les 2 ans** suivant la fin de son parcours ou le cas échéant, suivant le début de la suspension de son précédent parcours. **(Art.R.5132-1-4)**
  - Délai de carence de 2 ans entre la fin d'un parcours d'insertion et la prescription d'un nouveau parcours
  - 2 Exception : Après examen de la situation de la personne concernée au regard de l'emploi,
    - ✓ **Un prescripteur** peut prescrire un nouveau parcours **dans les 2 ans suivants la fin du dernier parcours, à l'initiative ou à la demande de la structure d'insertion;**
    - ✓ **Une SIAE** qui **l'emploi** ou **qui souhaite l'employer** peut demander à **un prescripteur** de prescrire un nouveau parcours (sur examen de certaines modalités). **Le refus du prescripteur est motivé par écrit.**
  - **La prescription d'un nouveau parcours** appartient **aux prescripteurs**, soit de leur propre initiative, soit sur demande d'une SIAE.
- Les SIAE ne peuvent pas** prescrire un nouveau parcours au salarié avant le délai de carence de 2 ans

**Exception** : pour **les AI** qui seront **habilitées localement prescripteur** par le préfet

## Décryptage

# La prolongation du parcours (décret n°2021-1128 du 30 août 2021) (Art.R.5132-1-8)

- Les cas permettant de prolonger le parcours **au-delà de 24 mois** pour :
  - Les personnes âgées **d'au moins 57 ans** rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières qui ont conclu un **CDI inclusion** avec une SIAE -> Le parcours **cesse à la rupture du CDI**
  - permettre **d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation** à l'échéance du parcours -> La **durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée**;
  - **les salariés âgés de 50 ans** et plus qui **rencontrent des difficultés particulières** qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi -> **dans la limite de 84 mois**;
  - **Les personnes reconnues travailleurs handicapés** qui rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi -> **dans la limite de 60 mois**
  - Pour **les ACI et AI**, 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 **60 mois**
- La prolongation est déclarée au moyen du téléservice par la structure dans le premier et deuxième cas et par le prescripteur dans les trois derniers cas.
  - Pour les **3 derniers cas**: La prolongation du parcours ne peut se faire que **par un prescripteur**.  
**Pas de dérogation pour les AI**  
**Exemption** : pour **les AI** qui seront **habilitées localement prescripteur** par le préfet



## Décryptage

# Parallèle avec la prolongation des contrats de travail

- Pour **les AI** : **Le CDDI ne** peut être prolongé que **par un prescripteur** au-delà de 24 mois pour :
  - **Les salariés âgés de 50 ans** et plus ayant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi;
  - **Des personnes reconnues travailleurs handicapés** ayant des difficultés particulière qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi;
  - **Des salariés rencontrent des difficultés particulièrement importantes** dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle

Le décret et la loi sont en accord : l'AI devra toujours passer par un prescripteur  
**Exception** : si **l'AI** est reconnue **prescripteur localement** par le préfet

# La suspension du parcours (décret n°2021-1128 du 30 août 2021)

## Décryptage

- Le parcours du salarié est **suspendu** lorsque le contrat de travail du salarié est :
  - suspendu depuis au moins 15 jours; (R.5132-1-3)**
  - rompu;**
  - arrivé à son terme.**
- Pour les AI:** le parcours pourra être suspendu s'il y a un délai entre les CDDU successifs.
- La suspension du parcours se fait directement **sur la plateforme de l'inclusion** **soit par une SIAE** soit **par un prescripteur (R.5132-1-3)**
- Si le parcours est **suspendu** depuis plus de **12 mois consécutifs** à Un **prescripteur** ou **une SIAE** **peut** mettre fin au parcours d'insertion après examen de la situation de la personne **(R.5132-1-3)**  
Cette interruption est notifiée à l'intéressé par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette notification.





## Décryptage

# AI: Dérogation à la limite des 480 heures

**Rappel:** La durée totale de MAD d'un même salarié ne peut excéder 480 heures pour une durée de 24 mois à compter de la première MAD ([L.5132-9](#) et [R.5132-18 C.trav](#)) dans les entreprises de droit privé, les EPIC ou les EPA lorsqu'ils emploient des salariés dans les conditions de droit privé)

La loi [2020-1577](#) du 14 décembre 2020 donne la possibilité au préfet du département d'autoriser une AI à déroger à ce plafond pour une durée maximale de **3 ans renouvelable**.



## AI: Dérogation à la limite des 480 heures (art.D.5132-18-1)

[Le décret n°2021-1129 du 30 aout 2021](#) précise les modalités de cette dérogation.  
Cette dérogation se fera:

**Sur autorisation du préfet** après consultation du CDIAE.

- ✓ En tenant compte de la nature et de **l'intensité des activités exercées par les entreprises de travail temporaire d'insertion dans le département ;**
- ✓ Après **examen du bilan d'activité dans le cadre du conventionnement.**

La dérogation au plafond des 480 heures **peut être renouvelée.**

*Nous sommes en attente de la publication d'une instruction à destination des préfets*

## Circulaires et Instructions

Plusieurs mesures nécessitent d'être précisées en termes de procédure à travers des circulaires et des instructions de la DGEFP visant à guider l'administration décentralisée (DEETS et DRETS dans leurs prises de décisions). Tel est le cas pour la procédure de levée des 480H et pour l'application de la règle de la triple exclusivité. **Calendrier : fin septembre**

### Propositions Coorace sur la procédure de levée du plafond des 480 H :

- Levée automatique du plafond des 480H lorsqu'il n'y a pas d'ETTI sur le territoire de conventionnement de l'AI, ou lorsque l'ETTI sur le territoire ne réalise pas les mêmes activités/secteur ou si l'intensité de son activité est faible (au regard du nombre de clients et du nombre de sortie positive)
- Dans le cas où cette levée automatique n'est pas possible, une instruction par l'administration décentralisée sera réalisée sur la base d'un bilan de l'activité de l'AI. Plusieurs motifs pourraient guider la décision : marchés publics, qualité et poursuite du parcours, transition de l'AI vers une ETTI...



## Décryptage

# CDI inclusion

(Décret n°2021-1129 du 30 août 2021 – C.trav., D.5132-26-9 à D.5132-26-11)

[La loi 2020-1577 du 14 décembre 2020](#) permet notamment aux AI de conclure des contrats à durée indéterminée inclusion :

" Les associations intermédiaires 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 " (C. Trav., L.5132-14-1)

Conditions cumulatives :

- être âgées d'**au moins 57 ans** ;
- rencontrant des **difficultés sociales et professionnelles** particulières ;
- **étant en parcours d'insertion depuis au moins 12 mois.**

**Depuis le 31 août, les AI peuvent conclurent des CDI inclusion** (art. 8 de la loi du 14 décembre 2020)

- **La structure examine la situation de la personne** au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation du CDD précédent.

## Décryptage

# CDI inclusion

(Décret n°2021-1129 du 30 août 2021 – C.trav., D.5132-26-9 à D.5132-26-11)

- **Limite de 20% du nombre de postes de travail d'insertion** occupés à temps plein fixés par la convention
  - dérogation possible par le préfet de département dans la limite de 30% si la situation de la structure le justifie
- **Une aide au poste dégressive et proratisée:**
  - **100%** pour la première année d'exécution du CDI inclusion
  - **70%** à compter de la deuxième année d'exécution
  - ✓ Les conditions de versement sont fixés par arrêté.
  - ✓ ***Cette aide ne peut pas se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'Etat.***
- Modalités techniques : **l'embauche** en CDI inclusion et la **rupture** du contrat devront être **déclarées sur la plateforme de l'inclusion**



# CDI inclusion

(Décret n°2021-1129 du 30 août 2021 – C.trav., D.5132-26-9 à D.5132-26-11)

## Décryptage

49  
ans

Pass IAE

--> Par un prescripteur  
Ou  
--> Par l'AI sur critères

51  
ans

Prolongation  
jusqu'à 84 mois

--> Uniquement par  
un prescripteur

57  
ans

CDI Sénior

--> à l'initiative de l'AI



**Possibilité de cumuler un CDD d'insertion avec un contrat de travail à temps partiel de moins de 24h hebdomadaire pour atteindre un temps plein ou au moins 24h hebdomadaire**

*(C. Tra., L5132-11-1, D.5132-26-12 et D.5132-26-13)*

**Décryptage**

CDDI  
(possible – de  
20 heures)  
(L5132-11-1)

+

CDD ou CDI  
(possible – de  
24 heures)  
(L3123-7)

*CDDU pas possible au  
regard de la loi*

=

**Temps plein ou au  
moins 24 heures**



# Possibilité de cumuler un CDD d'insertion avec un contrat de travail à temps partiel de moins de 24h hebdomadaire pour atteindre un temps plein ou au moins 24h hebdomadaire

(C. Tra., L5132-11-1, D.5132-26-12 et D.5132-26-13)

## Décryptage

- Possible après **au moins 4 mois de parcours d'insertion.**
- **A l'initiative de l'employeur**, soit à l'initiative du **salarié en accord avec son employeur.**
- Autorisation par **le préfet** après l'examen par la structure de la situation de celui-ci au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation.
- Période de dérogation **ne peut excéder six mois.**  
→ **Possibilité de renouvellement** de cette période après examen de la situation de l'intéressé par le préfet fondé
- Impossible de déroger à la durée hebdomadaire dans le cas d'un cumul entre un CDDi et un contrat à temps partiel dans autre SIAE





## Décryptage

- Rendez-vous le mardi 14 septembre de 14h à 16h – Nouvelles opportunités contractuelles – [Inscrivez-vous en cliquant ici.](#)



