

et les dix associations régionales qui en sont membres



ACTU JURIDIQUE

[La loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne](#) a été promulguée le 18 juin 2020. De nombreuses mesures sont inscrites dans ce texte législatif. Parmi ces mesures, certaines sont spécifiques au secteur de l'IAE :

- L'augmentation de la durée maximale des contrats de travail spécifiques à l'insertion par l'activité économique (I);
- La confirmation législative des modalités de recours à l'activité partielle pour les CDD d'usage des associations intermédiaires (II).

I) Le rallongement de la durée maximale des contrats de travail dans le secteur de l'insertion par l'activité économique

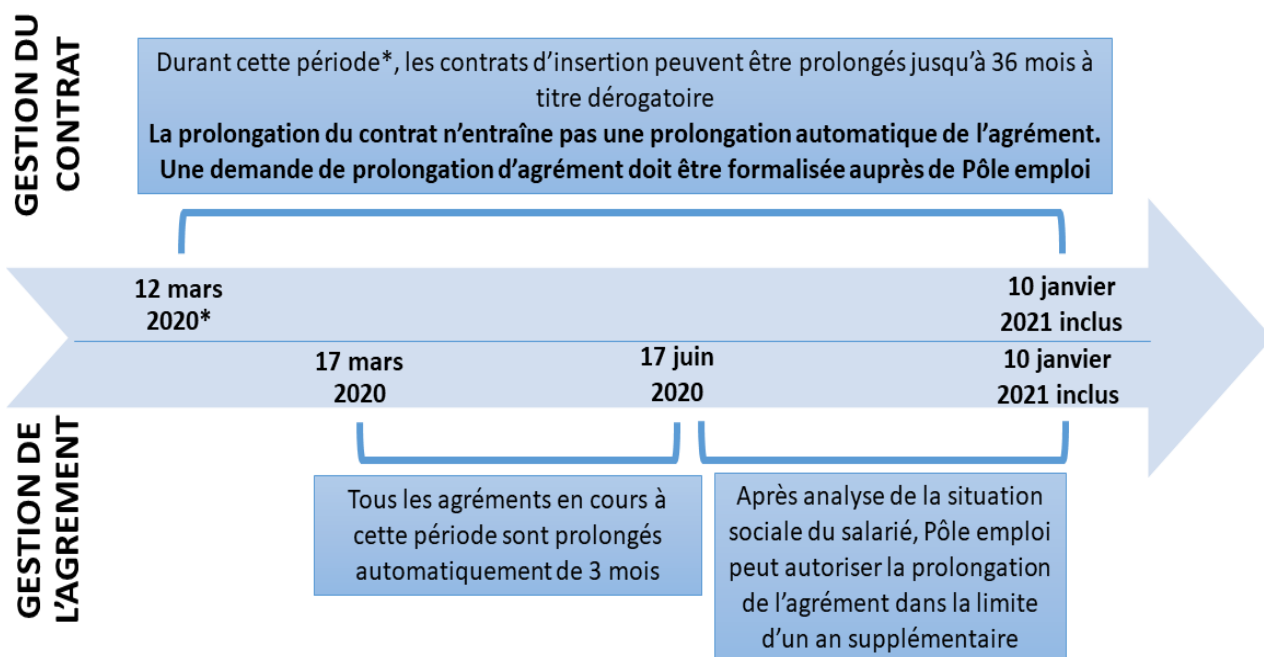
Dans l'objectif de sécuriser les parcours d'insertion, l'article 5 (I) de la loi prévoit la possibilité de conclure ou de renouveler des contrats d'insertion pour une durée totale de 36 mois au lieu de 24 mois à compter du 12 mars 2020 et pour une durée de 6 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire (actuellement prévue le 10 juillet 2020).

Sont notamment concernés par cette dérogation à la durée de 24 mois :

- Les CDDI conclus par les entreprises d'insertion (article L. 5132-5 du Code du travail), les associations intermédiaires (article L. 5132-11-1 du Code du travail), les ateliers et chantiers d'insertion (article L. 5132-15-1 du Code du travail)
- Les contrats de mission des entreprises de travail temporaire d'insertion (article L.5132-6 du Code du travail)
- Les parcours emplois compétences (article L. 5134-19-1 et suivant du Code du travail).

Cette nouvelle durée est applicable sans remettre en cause les différentes dérogations et exceptions prévues par les articles précités du Code du travail.

Attention, la possibilité de prolonger ou de conclure les contrats indiqués ci-dessus pour une durée supérieure à 24 mois n'implique pas la prolongation automatique de l'agrément délivré par Pôle Emploi. Il est nécessaire de demander en amont de la prolongation du contrat, une prolongation de l'agrément. Pour rappel, une prolongation automatique de trois mois des agréments a été mise en place pour tous les salariés ayant démarré un parcours ou en parcours entre le 17 mars et le 16 juin 2020.



* La loi sécurise avec effet rétroactif les contrats prolongés entre le 12 mars 2020 et le 18 juin 2020

Exemples :

- Un salarié en CDDI arrive au terme de ses 24 mois de contrat le 25 juin 2020. Son agrément devant initialement s'arrêter au 25 juin 2020 a été automatiquement prolongé de 3 mois, il en bénéficie donc encore jusqu'au 25 septembre. Du fait de la nouvelle loi, la structure peut prolonger le CDDI jusqu'à la date d'échéance de l'agrément (et donc dépasser les 24 mois). En revanche, si la structure souhaite prolonger au delà de la durée de l'agrément, il faudra faire une nouvelle demande à pôle emploi ;
- Suite à l'annonce de la prolongation automatique de l'agrément de 3 mois, une structure a prolongé d'autant un CDDI arrivant au terme des 24 mois le 25 mai 2020. Initialement la prolongation de ce CDDI au delà de 24 mois ne serait pas valable en dehors des exceptions prévues par le Code du travail et préciser au point 3.4 du [du "questions-réponses" spécial employeurs inclusifs](#). Cependant, de par l'effet rétroactif de la loi du 17 juin, cette prolongation est valable.

Focus :

Dans le cadre de la conclusion de ces contrats, nous vous rappelons qu'il est essentiel de bien préciser l'objet du contrat et de rappeler le dispositif légal (articles précités en fonction du type de contrat conclu) permettant d'y recourir. L'absence de ces mentions ou les erreurs pouvant entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée.

II) La confirmation législative des modalités de recours au chômage partiel pour les CDD d'usage des associations intermédiaire

L'article 5 (II) de la [loi](#) précise que les CDD d'usage sont « réputés avoir été conclus en application de contrats de mise à disposition » et reprend les modalités de détermination du volume horaire de ces contrats déjà prévues par [le "questions-réponses" spécial employeurs inclusifs](#), c'est à dire :

- pour les salariés nouvellement inscrits dans l'association intermédiaire en mars 2020, selon une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées ;
- selon les prévisions contractuelles quand un volume horaire était prévu dans le contrat de travail ;
- selon le nombre d'heures déclarées comme réalisées du plus favorable des trois derniers mois clos avant le début de l'état d'urgence sanitaire.

Rédaction : IRIAE Hauts-de-France, document relu et complété par la DIRECCTE Hauts-de-France le 26 juin 2020.

**Rédaction : Edouard MISSONNIER – IRIAE Hauts-de-France - Juriste
07 85 17 07 45 – emissonnier@iriaehdf.com**