

14ème législature

Question N° : 57141	De M. Bernard Gérard (Union pour un Mouvement Populaire - Nord)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique > politique sociale	Tête d'analyse > lutte contre l'exclusion	Analyse > insertion par l'activité économique. structures d'insertion. perspectives.
Question publiée au JO le : 10/06/2014 Réponse publiée au JO le : 28/10/2014 page : 9122 Date de changement d'attribution : 27/08/2014		

Texte de la question

M. Bernard Gérard appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social sur les modalités de fonctionnement des contrats aidés (CUI-CAE) au sein des ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Jusqu'à présent, ces contrats aidés n'étaient pas pris en compte dans le calcul de l'effectif salarial ce qui permettait de limiter les charges pour les structures d'insertion. Au regard de l'impact que pourrait avoir sur leur budget la remise en cause de ce dispositif, ces dernières s'interrogent sur les mesures qui leur seront applicables dans le cadre de la réforme de l'insertion par l'activité économique (IAE) et plus particulièrement sur l'intégration ou pas des futurs contrats à durée déterminée d'insertion CDDI dans le calcul de l'effectif salarial. Il lui demande par conséquent de bien vouloir préciser la position du Gouvernement sur ce sujet.

Texte de la réponse

Dans le cadre de la réforme de l'insertion par l'activité économique, les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) seront pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents (article L.1111-2 du code du travail) Cette situation emporte plusieurs conséquences en particulier au regard des règles en matière d'institutions représentatives du personnel (IRP) selon les effectifs des structures. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) étant souvent de petite taille seront concernés par le seuil des 11 salariés et plus rarement 50 salariés. Néanmoins, le code du travail contient d'ores et déjà des souplesses permettant d'appliquer progressivement les règles relatives aux IRP. Le calcul des effectifs est apprécié ex post sur la base de modalités permettant une anticipation par la structure de l'impact résultant du franchissement du seuil des 11 ou des 50 salariés. L'article L.1312-2 du code du travail dispose que « la mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes ». De manière similaire, l'article L. 2322-2 prévoit que « la mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes ». Par ailleurs l'article L. 2322-2 du code du travail accorde un délai supplémentaire d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues au présent code selon des modalités déterminées en Conseil d'Etat. Enfin le code du travail reconnaît des souplesses dans l'application des règles relatives aux IRP notamment au regard des conditions d'éligibilité des salariés. Pour être éligible, les salariés doivent être dans la structure depuis un an. Compte tenu de la durée des contrats de travail et des caractéristiques des parcours d'insertion, bon nombre de salariés en insertion ne seront pas éligibles. L'inspecteur du travail peut



être saisi par l'employeur ou les organisations syndicales pour déroger à ces conditions d'ancienneté qui conduirait à un nombre trop faible de candidatures, à l'inverse en l'absence de candidatures, d'obtenir un procès verbal de carence. Il est également envisageable pour une structure d'avoir moins de sièges pourvus que de sièges à pourvoir.