FICHE A2

La durée d'éligibilité des publics et la comptabilisation des heures d'insertion

I. L'objet de la fiche

La fiche relative à l'éligibilité des publics donne la liste des personnes qui peuvent être éligibles au dispositif des clauses sociales d'insertion.

L'objet de cette fiche est de connaître :
- La durée maximale d'éligibilité de ces personnes
- La façon de comptabiliser les heures d'insertion réalisées par ces personnes.

II. L'énoncé du problème

Une personne bénéficiaire d'une clause sociale d'insertion est une personne qui va bénéficier d'un contrat de travail. Ce contrat de travail peut, selon sa nature, lui faire perdre le statut qui l'a rendue éligible au dispositif.

Outre la dimension juridique du problème, il y a aussi une dimension éthique (morale, socialement responsable…). Les clauses sociales d'insertion permettent aux organismes prescripteurs de développer et d'encourager les parcours d'insertion. Ces parcours doivent conduire autant que faire se peut à des « emplois durables ».

La question d'une durée maximale d'éligibilité au marché doit donc être posée.

Remarque : il s'agit bien d'évoquer ici la durée d'éligibilité des personnes au marché public, seule durée opposable aux entreprises attributaires, et non d'une durée d'éligibilité des personnes au dispositif clause en général.

III. La solution proposée

La mise en œuvre de ces règles de comptabilisation requiert l'accord de l'acheteur, qui les intègre dans le Cahier des Clauses Administratives Particulières (CCAP).

I / La règle générale

À compter de sa première embauche dans une entreprise, quelle que soit la nature du contrat, la personne recrutée en application d'une clause sociale d'insertion dans un marché reste éligible au dispositif des clauses sociales, **pour une durée de 24 mois** sous la réserve des conclusions de l'évaluation annuelle du parcours d'insertion et notamment celles relatives à ses acquis professionnels et socio-professionnels, par le dispositif territorial de gestion des clauses sociales d'insertion animé par le facilitateur et composé des organismes prescripteurs et des partenaires emploi / insertion (Cf. Fiche D1).

2 / Le cas particulier d'embauche en CDI et de prolongation de l'éligibilité

Dans l'intervalle temporel de réalisation du contrat public, si dans la continuité d'un contrat à durée déterminée ou d'une mise à disposition, l'entreprise embauche en contrat à durée indéterminée le salarié en insertion, les heures de travail réalisées par le salarié seront comptabilisées au titre des heures d'insertion dues par l'entreprise pendant **12 mois de plus que les 24 mois habituels**, dans la limite de 36 mois.

Toutefois, la durée de la prolongation de l'éligibilité retenue par l'acheteur et le facilitateur, qui est inscrite au CCAP, peut être adaptée en fonction des caractéristiques du marché, ou d'une stratégie territoriale concernant les parcours des publics et l'appui des entreprises (à savoir 6, 12 ou 24 mois de prolongation de l'éligibilité en cas d'embauche en CDI). La durée maximale de comptabilisation conseillée est limitée à 48 mois (soit 24 mois supplémentaires maximum). Sur cette question, il est préconisé de se rapprocher du coordinateur régional des facilitateurs, **une règle partagée pouvant être définie à l'échelon régional,** pour que la démarche soit la plus cohérente possible pour les acheteurs et les entreprises.

⚠ Point de vigilance : dans tous les cas (prolongation éligibilité avec CDI, globalisation, etc.), la comptabilisation des heures ne peut intervenir que **dans l'intervalle temporel du contrat public.**

Il n'est en aucun possible de comptabiliser des heures une fois l'opération terminée : les systèmes de « compteurs » qui seraient rattachés non pas au contrat public mais à une entreprise, sont à proscrire car juridiquement contestables. De même, les systèmes de « bonus » ou de « prime » en cas d'embauche en CDI (comptabilisation artificielle de 6 mois de travail réalisé de facto, défalqué en prime pour l'entreprise) sont à proscrire car sont porteurs d'un risque juridique.

En termes de suivi d'exécution, ces techniques ne permettent en effet pas de garantir le respect du lien impératif entre le contrat de travail d'une personne éligible, et le contrat public porteur de la clause sociale d'insertion en tant que condition d'exécution du marché.

3 / Comptabilisation des heures de formation

Par principe, si la formation fait partie du contrat de travail (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, Contrat d'Insertion Professionnel Intérimaire (CIPI), Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI), Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI), les heures de formation sont comptabilisées dans le décompte des heures d'insertion.

En revanche, les périodes de formation ou de stage ne sont pas comptabilisées en amont de l'embauche (PMSMP, stages etc.).

Néanmoins, lorsque la formation, notamment sous forme de **POEC/POEI ou CIPI** (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire, assurés et financés directement par le secteur du travail temporaire), a pour objectif de permettre à ces personnes d'accéder à un emploi, notamment dans le cadre de clause sociale, le temps de formation initiale, antérieur au contrat de travail, peut être comptabilisé, à certaines conditions :

-L'entreprise est mobilisée dès l'entrée en POEC/POEI/CIPI, accueille la personne lors des périodes pratiques de la formation.

- La comptabilisation des heures de formation intervient à la suite du recrutement, voir à l'issue de la fin de la période d'essai.

- La valorisation des heures de formation intervient dans une limite de 10% des heures d'insertion réalisées dans le cadre du marché, pour éviter que les heures de formation représentent une part trop importante et non pertinente de la clause sociale définie.

Ces éléments doivent être précisés au CCAP, voir en Annexes des exemples de rédaction de pièces marchés.