

Questions / Réponses

Périodes de mise en situation en milieu professionnel

N° 3 du 11 février 2016

Mise à jour de la version n° 2 du 25 juin 2015

Nouveau !

Ce logo marque les nouvelles questions ajoutées ou modifiées, les autres questions étant issues des précédents questions/réponses.

Textes de référence :

- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- Arrêté du 13 novembre 2014 relatif au modèle de déclaration des conventions de mise en situation en milieu professionnel ;
- Circulaire n° DGEFP 01/15 du 14 janvier 2015 relative à la mise en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel
- Article 20-VI de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- Décret n° 2014-1757 du 31 décembre 2014 relatif à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des bénéficiaires d'actions d'aide à la création d'entreprise, d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement dans la recherche d'emploi.

Sommaire

I. LES BENEFICIAIRES DE PMSMP	3
CONDITIONS GENERALES	3
SALARIES EN CONTRAT EN ALTERNANCE ET CONTRAT AIDE	3
MOBILISATION D'UNE PMSMP DANS LE CADRE D'UNE DEMARCHE INITIANT UN RECRUTEMENT	3
PERSONNES EN ESAT	4
SALARIES EN CONGE DE RECLASSEMENT OU EN MOBILITE PROFESSIONNELLE	4
MISES EN ŒUVRE DANS LE CADRE DU CEP	5
ETUDIANTS	5
STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	5
DEMANDEURS D'EMPLOI FRANÇAIS RESIDANT A L'ETRANGER	5
MINEURS ET ETRANGERS	6
II. LES PRESCRIPTEURS DE PMSMP.....	7
PRESCRIPTEURS DE DROIT COMMUN ET PRESCRIPTEURS CONVENTIONNES	7
STRUCTURES SUSCEPTIBLES DE DEVENIR DES PRESCRIPTEURS CONVENTIONNES	9
III. LES STRUCTURES D'ACCUEIL DE PMSMP	10
GENERALITES	10
STRUCTURES POUVANT ACCUEILLIR DES PMSMP	11
STRUCTURES N'AYANT PAS VOCATION A ACCUEILLIR DES PMSMP	12
PMSMP A L'ETRANGER	15

IV. LA MISE EN ŒUVRE DE LA PMSMP	16
L'OBJET D'UNE PMSMP ET SES OBJECTIFS OPERATIONNELS.....	16
LA DUREE ET LE NOMBRE DES PMSMP	17
LE RENOUELEMENT DES PMSMP	19
LES PMSMP ET LE CONTRAT DE TRAVAIL	20
LE TEMPS DE PRESENCE EN PMSMP	23
L'ABSENCE INJUSTIFIEE D'UN SALARIE EN PMSMP	24
L'INTERRUPTION D'UNE PMSMP	24
REMUNERATIONS ET GRATIFICATIONS.....	24
LE BILAN D'UNE PMSMP	25
LA SORTIE EN EMPLOI A L'ISSUE D'UNE PMSMP	25
V. LA COUVERTURE DES RISQUES PENDANT LA PMSMP	26
L'ASSURANCE DU RISQUE RESPONSABILITE CIVILE.....	26
LA COUVERTURE DU RISQUE ACCIDENT DU TRAVAIL / MALADIE PROFESSIONNELLE (AT-MP)	26
SALARIES.....	27
NON-SALARIES	27
BENEFICIAIRES DU RSA	28
PERSONNES EN ESAT	28
JEUNES EN CONTRAT D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE (CIVIS).....	28
JEUNES EN SERVICE CIVIQUE.....	29
MODALITES DE COTISATION POUR LA COUVERTURE DU RISQUE AT-MP	29
LA DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL	30
LES CONSEQUENCES D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL SUR LA STRUCTURE PRECRIPTRICE	31
VI. LA PRESCRIPTION DE PMSMP : LA CONVENTION DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (CONVENTION CERFA)	34
QUESTIONS GENERALES	34
L'ORGANISME PRESCRIPTEUR	34
LE BENEFICIAIRE	34
L'EMPLOYEUR	35
LA STRUCTURE D'ACCUEIL	35
LA STRUCTURE D'ACCOMPAGNEMENT	36
DESCRIPTION DE LA PMSMP.....	36
TRANSMISSION A L'AGENCE DE SERVICES ET DE PAIEMENT (ASP).....	36
VII. LA DELEGATION DE PRESCRIPTION DE PMSMP.....	38
LA DELEGATION DE LA PRESCRIPTION.....	38
LA CONVENTION DE DELEGATION.....	39
VIII. ANNEXE : MODELE DE CONVENTION DE DELEGATION DE PRESCRIPTION DE PMSMP.....	41

I. Les bénéficiaires de PMSMP

Conditions générales

1. *Qui peut bénéficier d'une PMSMP ?*

Selon l'article L. 5135-2 du code du travail, les PMSMP sont ouvertes « à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé » quel que soit son statut (salarié, personne en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle, etc...), son âge et le cadre de son accompagnement.

Salariés en contrat en alternance et contrat aidé

2. *Peut-on effectuer une PMSMP pendant un contrat en alternance ?*

Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation fonctionnent selon un principe d'alternance entre formations et périodes de travail. Les textes n'excluent pas explicitement les salariés en alternance du bénéfice de la PMSMP, mais celle-ci n'est guère pertinente dans le contexte de l'alternance : peu d'employeurs donneraient leur accord pour que des périodes normalement en entreprise soient transformées en PMSMP auprès d'autres structures, et pour lesquelles ils continueraient à payer le salarié et à cotiser pour ses risques AT-MP.

De fait, des PMSMP prescrites à des salariés en contrat en alternance ne seraient possibles que hors du temps de travail, ce qui signifie que la couverture AT-MP de l'employeur ne jouerait pas et que le prescripteur devrait couvrir ce risque en cotisant à cette fin auprès de l'URSSAF. Une telle solution ne correspondrait qu'à des cas particuliers et très exceptionnels, et elle ne saurait tenir lieu de modalité ordinaire de réorientation dans le cadre des contrats en alternance.

3. *Des PMSMP sont-elles possibles pour des salariés en contrat aidé du secteur marchand ?*

OUI. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a ouvert le bénéfice de la PMSMP à tous les salariés en contrat unique d'insertion (CUI), qu'il s'agisse de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE, secteur non marchand) ou de contrats initiative-emploi (CIE, secteur marchand).

Mobilisation d'une PMSMP dans le cadre d'une démarche initiant un recrutement

4. *Peut-on effectuer une PMSMP avant un contrat en alternance ou un contrat aidé ?*

La PMSMP vient à l'appui des processus d'accompagnement de type « médiation » qui visent à promouvoir auprès des employeurs des candidats dont les profils individuels sont a priori exclus du fait du caractère sélectif du marché du travail et des méthodes de recrutement basées sur la qualification, l'expérience et le CV. L'enjeu est de faire émerger des besoins réels non formalisés chez un employeur potentiel, de révéler par le lien direct les capacités d'une personne éloignée du marché du travail à répondre à ces besoins et ainsi de faire franchir aux deux le cap d'une contractualisation adaptée.

La légalité d'une prescription de PMSMP ne se limite pas à l'application de critères formels, et sa conformité à l'objet du dispositif fait aussi partie de cette légalité. La PMSMP est juridiquement sécurisée dans le cadre de son objet, mais une utilisation qui la substituerait à d'autres procédures ayant d'autres objets (par exemple une période d'essai), ou qui lui ferait prolonger celles-ci (par exemple un CDD), sortirait de l'objet du dispositif.

En ce sens, une PMSMP ayant pleinement pour objet d'initier une démarche de recrutement visant à franchir le seuil de la relation à l'emploi pourra notamment aboutir à un contrat en alternance ou un contrat aidé, dès lors que celui-ci sera le plus adapté pour sécuriser la relation de travail.

5. Est-il possible de mettre en place une PMSMP préalablement à une mission d'intérim ou à un emploi saisonnier ?

Il est possible de recourir aux PMSMP afin de permettre à une ETT de rendre possible ou de précipiter la mise en relation d'un candidat qu'elle n'aurait pas, a priori, proposé à son client, sous réserve de privilégier des missions de longue durée ou ayant des perspectives de recrutement au sein de la structure d'accueil.

En effet, le caractère d'opérationnalité immédiate propre aux offres exprimées de mission intérimaire ou d'emploi saisonnier de courte durée est de fait incompatible avec la mise en place d'une PMSMP préalable qui ne doit, par ailleurs, en aucun cas s'y substituer.

En opportunité, notamment sur des missions intérimaires longues ou préalables à un recrutement, une PMSMP peut être mobilisée dès lors qu'elle s'inscrit dans une démarche d'accompagnement visant à mettre en avant une candidature qui aurait été exclue du fait du caractère sélectif du marché du travail et des méthodes de recrutement propres à l'intermédiation.

Personnes en ESAT et personnes reconnues travailleur handicapé

6. Une personne accueillie dans un ESAT peut-elle effectuer une PMSMP ?

OUI. Les personnes accueillies dans un ESAT peuvent demander à effectuer des périodes en milieu ordinaire, dans le cas d'une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle. Ce cas de figure est envisagé dans l'annexe n° 1 de la circulaire PMSMP du 14 janvier 2015.

Nouveau !

7. L'accueil en PMSMP d'une personne reconnue travailleur handicapé peut-il être pris en compte par la structure d'accueil dans son obligation d'emploi de travailleur handicapé ?

OUI. L'article R. 5212-10 du code du travail modifié par le décret n° 2016-60 du 28/01/2016 prévoit la possibilité pour la structure d'accueil de décompter, pour les PMSMP prescrites à compter de 2016, les personnes bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé. Ces personnes sont prises en compte en divisant la durée de la PMSMP par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise et sous réserve que la PMSMP soit d'une durée égale ou supérieure à 35 heures et que la personne soit bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L.5212 - 13 du code du travail.

Salariés en congé de reclassement ou en mobilité professionnelle

8. Un salarié en congé de reclassement dans le cadre d'un plan social peut-il effectuer une PMSMP ?

OUI La mobilisation de PMSMP est de nature à éviter de casser la dynamique d'action liée aux situations d'emploi des personnes qui font l'objet d'un PSE en leur permettant de conserver un lien avec des employeurs potentiels et de découvrir d'autres postes sur lesquels elles peuvent transférer leurs compétences. Dès lors qu'elles font l'objet d'un accompagnement, elles peuvent accéder aux PMSMP de deux façons :

- ⇒ Soit elles sont accompagnées par une structure qui dispose du droit de prescription, par la loi ou par délégation de Pôle Emploi, d'une mission locale ou d'un cap emploi ;
- ⇒ Soit elles sont accompagnées par un opérateur privé de placement n'ayant pas de délégation de droit de prescription. Dans ce cas, cette structure devra demander une prescription de PMSMP à Pôle emploi tout en étant mentionné comme structure accompagnante, assurant le suivi et le bilan de la période.

Les personnes en congé de reclassement étant salariées, le risque AT-MP est porté par l'employeur et n'est pas un sujet financier pour la structure d'accompagnement.

9. Peut-on mobiliser une PMSMP dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnel ?

OUI, L'immersion professionnelle s'inscrit pleinement dans les actions qui peuvent être mises en œuvre dans le cadre du CEP en permettant d'ouvrir les possibilités d'orientation professionnelle et de confronter le projet avec les conditions réelles d'exercice du métier envisagé.

Etudiants

10. Un étudiant peut-il effectuer une PMSMP ?

Les étudiants universitaires ne figurent pas parmi les bénéficiaires potentiels de PMSMP, car ce n'est pas en cette qualité qu'ils pourraient y accéder. Leurs périodes de découverte d'un métier ou d'un secteur professionnel fait en principe l'objet d'une convention de stage, entre leur université ou leur école et un organisme d'accueil. Les PMSMP n'ont pas vocation à se substituer à cette procédure, et c'est en ce sens que les PMSMP ne sont pas adaptées au statut étudiant.

Mais tout étudiant par ailleurs salarié et bénéficiant d'un accompagnement personnalisé pourrait, comme tout salarié en démarche d'insertion, effectuer une PMSMP sans lien avec son statut universitaire.

Stagiaire de la formation professionnelle

11. Peut-on prescrire une PMSMP pour permettre les situations de mise en application des formations suivies dans le cadre de la formation professionnelle ?

Les bénéficiaires d'action de formation effectuent leurs périodes en entreprise dans le cadre de convention de stage entre l'organisme de formation et la structure d'accueil, ces conventions ne pouvant être remplacées par les PMSMP.

Demands d'emploi français résidant à l'étranger

12. Un demandeur d'emploi résidant à l'étranger peut-il bénéficier d'une PMSMP ?

Par exception au principe qu'un travailleur ne peut être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi qu'à condition de rechercher un emploi et de justifier avoir un domicile sur le territoire français, les travailleurs communautaires frontaliers, ayant déjà travaillé en France ou ayant déjà été inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi en France peuvent être inscrits, à titre complémentaire, sur la

liste de demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi. Dès lors, ils peuvent bénéficier, dans le cadre de leur accompagnement, de prescriptions de PMSMP.

Mineurs et étrangers

13. Un mineur peut-il effectuer une PMSMP ?

Il est possible de prescrire une PMSMP à un jeune mineur, sous réserve d'avoir l'accord de son représentant légal et que l'exécution de la période se fasse dans le respect des règles du code du travail que l'entreprise d'accueil serait tenue d'appliquer en cas d'embauche d'un mineur.

14. Un mineur étranger peut-il effectuer une PMSMP ?

Les mineurs étrangers peuvent effectuer une PMSMP sous réserve d'avoir l'accord de leur représentant légal et du respect de la législation du travail applicable aux mineurs. Le dispositif lui-même ne définit aucun document supplémentaire mais, s'il s'agit d'un mineur étranger et hors UE, il devra être en situation régulière de séjour, sujet qui relève du ministère de l'intérieur. Avant de prescrire une PMSMP, pour lever toute incertitude, le prescripteur se fera confirmer la validité des titres du jeune par les services de sa préfecture.

Nouveau !

15. Est-il possible de prescrire une PMSMP à un demandeur d'asile lorsque ce dernier est hébergé et suivi par un CADA ?

Un demandeur d'asile n'a pas, en principe, accès au marché du travail. Il ne peut donc ni travailler, ni s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi, ni bénéficier des prestations délivrées par le service public de l'emploi. Dès lors, même en présence d'un accompagnement par un CADA (centre d'accueil de demandeur d'asile), il n'est possible ni à Pôle emploi, ni à aucun autre prescripteur autorisé par la loi, de prescrire une PMSMP à un demandeur d'asile.

Seules ont accès aux dispositifs emploi de droit commun et donc aux PMSMP les personnes ayant la qualité de réfugié (article L.711-1 du CESEDA) ou les personnes bénéficiaires de la protection subsidiaire (article L.712-1 du CESEDA) et faisant par ailleurs, pour la PMSMP, l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé.

II. Les prescripteurs de PMSMP

Prescripteurs de droit commun et prescripteurs conventionnés

16. Quels sont les prescripteurs de droit commun ?

Les prescripteurs de droit commun des PMSMP sont :

- ⇒ les prescripteurs faisant partie du service public de l'emploi (SPE) :
 - *Pôle Emploi*
 - *les missions locales*
 - *Cap emploi*
- ⇒ les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) :
 - *les entreprises d'insertion (EI)*
 - *les associations intermédiaires (AI)*
 - *les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).*
 - *Les régies de quartier*

Nota : les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ne peuvent pas prescrire de PMSMP.

Dans la quasi-totalité des cas, le prescripteur est aussi la structure chargée de l'accompagnement du bénéficiaire de la PMSMP.

Nouveau !

17. Quel est l'impact sur le conventionnement avec l'Etat de la prescription de PMSMP par une SIAE pour ses salariés ?

La mobilisation de PMSMP au profit de salariés des structures de l'insertion par l'activité économique fait partie des actions qui concourent à l'insertion professionnelle de ceux-ci et, à ce titre, entre dans le champ descriptif de l'ingénierie d'accompagnement mobilisée par les SIAE.

Dès lors, chaque SIAE conventionnée est en capacité d'indiquer lors des dialogues de gestion si elle entend ou non recourir à ce type de périodes et dans quelles conditions.

Cette indication et notamment celle du nombre de salariés concernés, donnée à titre prévisionnel, s'appuie sur la connaissance des parcours et surtout, sur la stratégie de développement de partenariats de la SIAE avec les entreprises de son territoire. Il s'agit d'assurer aux salariés en insertion un accès à des situations d'emploi hors du secteur de l'insertion par l'activité économique.

L'individualisation des parcours ne constitue pas un obstacle à cette indication. Cette information délivrée au moment des dialogues de gestion concourt à l'analyse, par les services de l'Etat, des actions d'insertion proposées par la SIAE à la fois en termes de support de production, d'accompagnement et d'ingénierie de formation.

Nouveau !

18. Pour quels publics les SIAE prescrivent-elles des PMSMP ?

Le législateur a souhaité faire de la PMSMP l'outil de droit commun à disposition des structures de l'IAE leur permettant, d'une part, de dynamiser les parcours d'insertion et d'aider à la formalisation des projets professionnels des salariés qu'elles accompagnent, en leur permettant de se confronter à d'autres situations de travail et, d'autre part, de favoriser des rencontres avec d'autres employeurs.

L'article L.5135-2 du code du travail permet aux SIAE de prescrire des PMSMP aux salariés qu'elles emploient et accompagnent. Cette prescription par les SIAE suit la même logique que celle de la prescription des immersions anciennement visées par le décret 2010-94 du 22 janvier 2010 et emporte les mêmes obligations en matière de maintien du contrat de travail (et donc d'accompagnement) et de couverture du risque AT-MP qui en découle.

19. L'aide à l'insertion professionnelle versée au titre du contrat aidé est-elle maintenue ou suspendue pendant la PMSMP d'un salarié ?

Cela dépend si le contrat de travail est maintenu ou suspendu :

- ⇒ *si le contrat de travail est maintenu*, l'employeur continue de déclarer à l'ASP les heures mensuelles effectuées habituellement par le salarié et les paramètres de prise en charge de l'aide restent les mêmes ;
- ⇒ *si le contrat de travail est suspendu*, l'employeur en fait la déclaration à l'ASP et, en l'absence d'heures à déclarer, l'aide est suspendue jusqu'à la fin de la PMSMP.

Nouveau !

20. L'aide au poste versée à une SIAE est-elle maintenue ou suspendue pendant une PMSMP d'un de ses salariés ?

La prescription, par les SIAE, de PMSMP à leurs salariés alors que le contrat de travail est maintenu n'a d'impact ni sur la durée de travail mentionnée au contrat du salarié et donc sur les heures déclarées à l'ASP, ni, par conséquent, sur le montant de l'aide au poste versée.

En effet, les heures de travail effectif d'un CDDI retenues pour ce calcul intègrent aussi bien les heures concourant à la production de la SIAE que les heures d'accompagnement et de formation. A ce titre, la PMSMP constitue l'une des actions qui peut être mise en œuvre dans le cadre du plan d'accompagnement défini avec le salarié ; le fait qu'elle soit non

assimilable à une situation de travail confirme sa nature d'action d'accompagnement. En conséquence, rien au plan juridique ne justifie que les heures déclarées à l'ASP soient minorées des heures de PMSMP ou différentes de celles prévues au contrat de travail.

Le nombre d'heures déclarées par la SIAE correspond à la durée hebdomadaire définie par le contrat de travail et l'ASP verse le montant de l'aide correspondant. A noter qu'un nombre d'heures auprès de la structure d'accueil, qui serait supérieur à l'horaire de travail contractuel du salarié, n'ouvre à la SIAE aucun droit à un montant d'aide supplémentaire. Le différentiel d'heures en plus comme en moins de la durée de travail mentionnée au contrat de travail ne doit pas faire l'objet de déclaration à l'ASP.

21. Quels sont les prescripteurs conventionnés ?

Les prescripteurs conventionnés sont des organismes qui emploient ou qui accompagnent des personnes éligibles à la PMSMP et qui ont été autorisés, par une convention conclue avec un des prescripteurs de droit commun faisant partie du SPE, à prescrire des PMSMP sur un certain périmètre (public bénéficiaire territoire, durée). Ils sont délégataires de la prescription pour les personnes qu'ils accompagnent.

22. Un prescripteur de droit commun ou conventionné peut-il se prescrire une PMSMP ?

NON. Il n'est pas possible de s'auto-prescrire pour un bénéficiaire que l'on accompagne directement ou indirectement (cas de la sous-traitance) de PMSMP dans sa propre structure et ce quel que soit l'objet de la PMSMP.

Nouveau !

23. Un conseil départemental peut-il prescrire des PMSMP ?

Les conseils départementaux ne sont pas prescripteurs de droit commun de PMSMP, mais leur compétence en matière d'insertion peut leur donner vocation à devenir prescripteurs conventionnés pour l'ensemble des personnes qu'ils accompagnent, qu'elles soient ou non bénéficiaires du revenu de solidarité active.

De plus, le bénéfice de la législation AT-MP (article L. 312-8 (10°) du code de la sécurité sociale) leur était ouvert antérieurement à la création des PMSMP. Ce mode de cotisation n'est pas une nouveauté. Les départements cotisent donc pour ce risque, en principe, au titre des actions d'accompagnement de leurs publics.

24. Une EA peut-elle prescrire des PMSMP ?

En tant qu'organisme « *employant ou accompagnant* » des personnes éligibles aux PMSMP, une entreprise adaptée (EA) peut demander à conclure une convention de délégation de prescription avec un des prescripteurs de PMSMP du SPE. Elle pourra alors prescrire elle-même des PMSMP pour ses salariés.

25. Un ESAT peut-il prescrire des PMSMP ?

En tant qu'organisme « *employant ou accompagnant* » des personnes éligibles aux PMSMP, un ESAT peut demander à conclure une convention de délégation de prescription avec un des prescripteurs de PMSMP du SPE. Il pourra alors prescrire lui-même des PMSMP pour les personnes qu'il accueille et qui demandent à effectuer des PMSMP dans le cadre d'un parcours d'insertion en milieu de travail ordinaire.

Nouveau !

26. Un GEIQ peut-il être prescripteur de PMSMP ?

OUI. En raison de leur objet spécifique, qui consiste à mettre en œuvre un accompagnement social et professionnel personnalisé dans le cadre de parcours d'insertion et de qualification en alternance et à créer des solutions de mutualisation de ressources en particulier pour les TPE/PME, les GEIQ peuvent être prescripteurs de PMSMP pour les personnes qu'ils emploient ou qu'ils accompagnent, soit dans le cadre du contrat de travail avec celui-ci, soit en amont du contrat de travail dans le GEIQ (voir question n° 40).

Cette possibilité de prescription de PMSMP par les GEIQ est prévue à l'article L.5135-2 (5°) du code du travail et s'applique par voie de délégation de prescription soit par Pôle emploi, soit par une mission locale, soit par un Cap emploi, à qui la loi a confié la mission de conventionner sur la base du modèle type de convention validé par l'ensemble des structures ayant pouvoir de déléguer.

III. Les structures d'accueil de PMSMP

Généralités

27. Quelles structures peuvent accueillir un bénéficiaire de PMSMP ?

La structure d'accueil doit disposer de la personnalité juridique lui permettant de signer la convention (Cerfa). Ce sera en règle générale une personne morale de droit privé (une entreprise, une association sous réserve qu'elle ait au moins un salarié, etc...) ou un établissement public.

Ce pourra être une personne physique si elle réunit certaines conditions, qui la mettent en capacité d'offrir au bénéficiaire de la PMSMP une qualité d'accueil comparable à celle qu'il aurait trouvée chez une personne morale disposant de salariés. Ces conditions, cumulatives, sont :

1- l'exercice par la personne physique du métier, ou exercice de son métier dans le secteur d'activité faisant l'objet de la PMSMP

Tel peut être le cas, par exemple, d'un artisan exerçant son métier sous le statut de l'entreprise individuelle.

En revanche, un simple particulier employeur ne remplit pas ce critère métier et une période chez lui ne serait pas conforme à l'objet du dispositif PMSMP.

2- la présence d'au moins une personne se consacrant de manière permanente à l'activité de la structure

Pour une entreprise, et en l'absence de salariés, cette personne sera le chef d'entreprise lui-même.

En revanche, un adhérent non-salarié d'une association n'offrirait pas la même garantie de permanence dans un métier ou un secteur d'activité, c'est pourquoi les associations sans salarié ne peuvent accueillir de PMSMP.

3- une disponibilité de cette personne suffisante pour se consacrer au bénéficiaire conformément aux engagements pris dans la convention Cerfa

De fait, dans nombre d'entreprises individuelles, le bénéficiaire passera son temps en PMSMP auprès du chef d'entreprise, qui sera donc matériellement en mesure de l'accueillir et de le suivre. Le prescripteur devra toutefois effectuer un diagnostic pour s'assurer que la disponibilité du chef d'entreprise volontaire pour accueillir une personne en PMSMP correspond bien à la réalité.

28. Quelle garantie de l'existence des conditions d'une PMSMP dans la structure ?

Les PMSMP doivent être prescrites auprès de structures possédant un n° SIRET ou un numéro d'immatriculation pour les sociétés situées à l'étranger qui indique la présence d'au moins un salarié susceptible de prendre en charge le bénéficiaire. Pour toute exception, le prescripteur devra s'assurer de la capacité de la structure à accueillir le bénéficiaire dans les conditions normales de la PMSMP.

29. Quelles sont les autres conditions pour accueillir un bénéficiaire de PMSMP ?

Au-delà des critères de droit, la structure d'accueil doit être capable d'accueillir le bénéficiaire dans les conditions requises par le dispositif et qui sont rappelées dans le cadre « *Obligations des parties* », paragraphe « *La structure d'accueil s'engage* », en page 2 de la convention Cerfa. Il lui est ainsi demandé d'avoir un n° SIRET ou un numéro d'immatriculation pour les sociétés situées à l'étranger, qui garantit l'existence d'au moins un salarié pour accueillir, aider, informer, guider et évaluer le bénéficiaire pendant la PMSMP.

Si ces conditions, qui sont celles de la réalisation des objectifs de la PMSMP, ne sont pas réunies, celles de la prescription ne le sont pas non plus. Le diagnostic du prescripteur et/ou de la structure d'accompagnement est essentiel, car l'absence de preuve de la capacité d'une structure à accueillir correctement un bénéficiaire de PMSMP (et a fortiori la présomption du contraire) est un motif de refus aussi valide en droit que ceux tirés d'un critère « objectif » lié à la forme juridique de la structure d'accueil.

30. Un organisme ayant souhaité devenir structure d'accueil de PMSMP peut-il former un recours contre un refus de prescription ?

NON. Une PMSMP est prescrite au bénéfice d'un travailleur, privé d'emploi ou non, ou d'un demandeur d'emploi, faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé (articles L. 5135-1 et L. 5135-2 du code du travail).

Du point de vue de la structure d'accueil, la PMSMP n'ouvre droit à aucune aide de l'Etat et peut même lui occasionner des charges : c'est pourquoi un refus de prescription ne peut lui faire grief.

Structures pouvant accueillir des PMSMP éventuellement sous certaines conditions

31. L'Etat ou les collectivités territoriales peuvent-ils accueillir des PMSMP ?

Le secteur public ne fait pas l'objet de médiation pour l'emploi dont la PMSMP est l'un des outils privilégiés. De fait, s'il n'existe aucune interdiction de prescrire dans une collectivité territoriale ou un établissement public une PMSMP, le prescripteur devra apprécier en opportunité le bienfondé d'une telle prescription en prenant en compte en particulier la capacité de la structure à accueillir le bénéficiaire dans les conditions permettant à ce dernier de se confronter à des situations réelles de travail qu'il pourra utilement valoriser au profit de sa démarche d'accès à l'emploi.

32. Une EA peut-elle être structure d'accueil d'une PMSMP ?

OUI. Une EA est une entreprise dont l'activité économique permet à ses salariés, dont 80 % sont reconnus travailleurs handicapés, d'exercer leur activité professionnelle dans des conditions de travail qui prennent en compte la nécessité des adaptations de poste et d'organisation induites par leur handicap. L'EA emploie ses salariés en CDD ou, le plus souvent, en CDI de droit commun.

Contrairement à une SIAE, l'EA ne s'inscrit donc pas, en tant que tel, dans un parcours d'insertion ou d'orientation, mais bien comme une entreprise offrant des postes en milieu ordinaire de travail.

33. Est-il possible d'effectuer une PMSMP sur un navire afin de découvrir le métier de marin ?

OUI, sous réserve toutefois que l'embarquement s'effectue de telle sorte que le bénéficiaire de la PMSMP ne soit pas à la disposition de la structure d'accueil 24H/24, que le prescripteur dispose de toutes les éléments garantissant le respect de la législation en matière de prévention des risques d'accident du travail, ceux-ci devant s'apprécier au regard des objectifs de la PMSMP et que le bénéficiaire disposera d'un encadrement technique et humain approprié à ce type d'activité.

34. Est-il possible d'effectuer une PMSMP auprès d'une entreprise de statut individuel ou d'un auto-entrepreneur ?

En principe non, puisqu'il n'y a pas de salariés pour accueillir et suivre le bénéficiaire de PMSMP.

Mais cette règle générale n'exclut pas que, dans certains cas identifiés par le prescripteur, l'entrepreneur puisse être en mesure d'assurer lui-même cette tâche (ce que la taille réduite de son entreprise ou de ses locaux peut parfois faciliter) : par exemple certains artisans sous statut d'entreprise individuelle, ou encore des auto-entrepreneurs (ceux-ci disposent désormais d'un n° SIRET), etc... L'entrepreneur s'engagerait alors, au moment de la convention, à assurer lui-même l'accueil du bénéficiaire, et le diagnostic du prescripteur sur sa capacité ou non à prendre en charge une PMSMP est essentiel pour décider de prescrire ou de ne pas prescrire. De même, la structure d'accompagnement, qui sera l'interlocuteur de la structure d'accueil, aura à vérifier pendant la PMSMP et au moment du bilan, le respect des engagements.

Structures n'ayant pas vocation à accueillir des PMSMP

35. Est-il possible d'effectuer une PMSMP dans une association qui n'a aucun salarié ?

NON, La PMSMP doit permettre au bénéficiaire de se confronter aux conditions réelles de travail applicables aux salariés de la structure d'accueil, qui désigne l'un d'entre eux comme responsable de l'accueil et du suivi du bénéficiaire.

L'absence de salariés ne permet donc pas de remplir les objectifs recherchés par les périodes de mise en situation en milieu professionnel.

36. Un salarié d'une entreprise donnée peut-il effectuer une PMSMP dans cette même entreprise ?

NON. Le dispositif a vocation à permettre aux salariés de découvrir d'autres employeurs et non à remplacer des procédures internes de formation ou de gestion des compétences.

37. Est-il possible d'effectuer une PMSMP chez un particulier employeur ?

NON. Une personne physique ne peut pas être structure d'accueil de PMSMP, y compris si elle passe par un mandataire. Dans le cas où le bénéficiaire aurait besoin de se confronter à des mises en situation sur les métiers du service à la personne, la PMSMP doit s'effectuer auprès de structures qui emploient des professionnels exerçant ce type d'activités et qui seront en capacité d'accompagner et d'évaluer le bénéficiaire de la PMSMP.

38. Une agence d'emploi peut-elle être structure d'accueil d'une PMSMP effectuée chez un de ses clients ?

NON. Une agence d'emploi ne peut pas être identifiée comme structure d'accueil pour une PMSMP effectuée au sein d'une structure utilisatrice. La structure d'accueil mentionnée dans le Cerfa doit être la structure dans laquelle s'effectue effectivement la PMSMP et la personne désignée comme responsable du suivi doit dépendre de cette structure d'accueil et en capacité d'assurer opérationnellement ce suivi. Les agences d'emploi ont par ailleurs vocation à proposer des missions rémunérées ce qui n'est pas compatible avec le fait d'accueillir un bénéficiaire de PMSMP qu'elle proposerait à un de ses clients.

L'articulation de PMSMP avec des missions intérimaires de longue durée ou préalable à un recrutement n'est en revanche pas exclue dès lors que la structure d'accueil est la structure utilisatrice.

Nouveau !

39. Un GEIQ peut-il être structure d'accueil de PMSMP ?

Un GEIQ peut être structure d'accueil de PMSMP mais **uniquement** pour des périodes s'effectuant sur des fonctions support ou sur des emplois hors parcours d'insertion et de mise à disposition, étant précisé qu'il ne peut prescrire pour lui-même en tant que structure d'accueil.

Lorsque la PMSMP s'effectue dans le cadre des activités de production des entreprises adhérentes du GEIQ, notamment en vue d'initier un contrat de travail avec le GEIQ, c'est l'entreprise adhérente qui est structure d'accueil. Il convient toutefois de veiller à ce que cette PMSMP ne se substitue pas à une période d'essai ou soit comptabilisée de façon à réduire la durée de cette dernière.

Il convient de rappeler qu'un employeur, quel qu'il soit, n'a aucune obligation de recourir à une période d'essai avant l'embauche d'un salarié.

Nouveau !

40. Un salarié de GEIQ peut-il effectuer une PMSMP dans une entreprise adhérente du GEIQ ?

NON. Un salarié de GEIQ ne peut pas effectuer une PMSMP dans une entreprise adhérente du GEIQ qui l'emploie, cette dernière accueillant les salariés du GEIQ dans le cadre de conventions de mise à disposition.

En revanche, la PMSMP ayant pour objectif de dynamiser les parcours d'insertion et d'aider à la formalisation des projets professionnels des salariés accompagnés en complément des outils propres aux GEIQ, il est possible de prescrire aux salariés des GEIQ des PMSMP au sein d'entreprises non adhérentes. Cela peut-être notamment le cas dans le cadre d'actions de réorientation du projet professionnel ou d'accès à un emploi en dehors des entreprises adhérentes. Ces PMSMP entrant dans le cadre des actions d'accompagnement du GEIQ, elles s'effectuent avec le maintien du contrat de travail (cf. Questions 64 et suivantes).

Nouveau !

41. Est-il possible de prescrire des PMSMP auprès d'entreprises adhérentes d'un GEIQ intervenant sur un secteur à activité saisonnière ?

OUI. L'interdiction de prescription de PMSMP en amont de contrats de type intérim ou saisonniers ne fait pas obstacle à un recours à une PMSMP en amont d'une entrée dans un GEIQ, quand bien même l'activité serait de nature saisonnière. En effet, c'est bien la qualité de la relation de travail (un contrat de professionnalisation) qui va être regardée dans ce cas, et non la nature de l'activité des entreprises adhérentes du GEIQ.

42. Les ETTI peuvent-elles être structures d'accueil de PMSMP ?

Le législateur a écarté la prescription de PMSMP par les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) en raison de la définition du travail temporaire (articles L. 1251-1 et dispositions pénales articles L. 1544-1 et suivants du CT) et de son caractère exclusif (article L. 1251-2)

Pour les mêmes raisons, des PMSMP en ETTI n'ont pas lieu d'être. Le dispositif PMSMP est juridiquement sécurisé eu égard aux risques de requalification en prêt de main d'œuvre / travail dissimulé, mais une PMSMP en ETTI qui ferait « découvrir » au bénéficiaire des missions d'intérim serait un contournement des textes. Il en résulterait un risque important de requalification en période de travail (avec éventuellement des conséquences pénales, selon le contexte).

En revanche, une PMSMP en ETTI sur des fonctions support est possible.

Nouveau !

43. Une SIAE peut-elle être structure d'accueil d'une PMSMP ?

Une SIAE peut être structure d'accueil de PMSMP mais **uniquement** pour des périodes s'effectuant sur des fonctions support ou sur des emplois hors convention IAE.

En effet, conçue autant pour appuyer l'employeur dans ses recrutements que le bénéficiaire dans son accès à des mises en situations de travail de droit commun, l'utilisation des PMSMP doit permettre d'outiller les acteurs de l'insertion afin de faire émerger des opportunités de contractualisation avec des entreprises « hors insertion » du territoire avant même qu'elles aient formalisé leurs offres, d'amener ces entreprises à embaucher des candidats dont les profils, éloignés du marché du travail, les auraient a priori exclus de la procédure de recrutement. Ces PMSMP permettent également de promouvoir auprès des personnes en demande d'insertion professionnelle des secteurs ou des métiers en tension au travers du développement de partenariats avec les entreprises concernées.

La dérogation précédemment admise pour les personnes détenues faisant l'objet d'un accompagnement préparant leur sortie, n'est plus possible compte tenu de l'entrée en vigueur des dispositions de loi n°2015-994 relative au dialogue social (article 46) qui aménagent la possibilité, pour ces personnes, de signer des CDDI d'une durée inférieure à 4 mois.

La PMSMP ne peut précéder la conclusion d'un CDDI ou d'un contrat d'usage ou d'une mission en SIAE. Le fait que le législateur ait fixé à 4 mois minimum la durée de ce CDDI en 2008 est notamment à regarder avec la particularité du public accompagné dont on présume qu'un temps plus important qu'une PMSMP de deux semaines permettra véritablement d'apprécier la pertinence de la situation d'insertion proposée.

Les contrats mis en œuvre dans les SIAE incluent des périodes d'essai pour s'assurer, du point de vue du salarié, de son intérêt pour l'emploi et la démarche d'accompagnement proposée et, du point de vue de l'employeur, de la motivation du salarié pour l'emploi et la démarche d'insertion proposée.

Nouveau !

44. Une SIAE peut-elle être structure d'accueil d'une PMSMP d'un salarié de l'IAE ?

NON. Si la loi n'interdit pas expressément le cas de prescription de PMSMP entre SIAE, un tel usage ne correspond pas à l'esprit de la mesure souhaitée par le législateur.

Dans ce cas, il convient d'appliquer les dispositions du 1° du 8^{ème} alinéa de l'article L.5132-5 du code du travail qui permettent la suspension du contrat de travail pour une action concourant à l'insertion professionnelle d'un salarié.

Les SIAE disposent de la faculté d'accepter la suspension du CDDI pour permettre à leur salarié qui le demande, d'accéder à un contrat de courte durée dans une autre structure, y compris d'insertion.

Nouveau !

45. Un ESAT peut-il être structure d'accueil d'une PMSMP ?

NON. L'accueil en ESAT lié aux besoins d'orientation de personnes reconnues ou en situation de reconnaissance de travailleur handicapé nécessite un dispositif distinct des PMSMP, afin de sécuriser juridiquement cette pratique et d'en définir les conditions de mise en œuvre adaptées à un accueil en établissements médico-sociaux en amont d'une admission.

L'article 46 de la loi de financement de la sécurité sociale 2016 a prévu la création de Mises en Situation Professionnelle en Esat (MISPE) dont les conditions de mise en œuvre opérationnelles sont actuellement en cours de finalisation par la DGCS (décret en conseil d'état à paraître prochainement).

PMSMP à l'étranger

Nouveau !

46. Des PMSMP à l'étranger sont-elles envisageables ?

Afin de promouvoir la mobilité géographique et notamment transfrontalière, il est possible, sous certaines conditions cumulatives, de prescrire des PMSMP dans des états membres de l'espace économique européen¹ et en Suisse :

- ⇒ Ces périodes doivent s'inscrire dans le projet professionnel du bénéficiaire
- ⇒ Le bénéficiaire doit relever de la législation française en matière de sécurité sociale (production d'une attestation de carte vitale en cours de validité)
- ⇒ Les cotisations AT-MP sont versées au titre de ces PMSMP
- ⇒ Le prescripteur doit être en mesure de s'assurer de la réalité de l'existence de la structure d'accueil, de son sérieux et du respect des conditions de sécurité.

Cette possibilité est ouverte à l'ensemble des prescripteurs de PMSMP et le cerfa a été mis à jour en conséquence. Toutefois, les règles d'identification et d'immatriculation des sociétés étant propres à chaque état, le champ « n° de siret » est inchangé et doit être utilisé pour saisir la donnée d'immatriculation disponible au format du pays de la structure d'accueil.

Les PMSMP hors des zones UE/EEE et a fortiori sur d'autres continents sont exclues.

Nouveau !

47. Le cerfa PMSMP va-t-il être traduit pour les PMSMP effectuées à l'étranger ?

NON. Les conventions de PMSMP sont établies suivant le cerfa n° 13912*02 conformément aux dispositions mentionnées dans l'arrêté du 13 novembre 2014. Il s'agit d'un document administratif français homologué. Il ne fait l'objet d'aucune traduction, la langue retenue pour contractualiser étant, dans ce cadre, le français et non une autre langue dont la traduction pourrait, par ailleurs, amener des interprétations sur les engagements fixés au plan légal et réglementaire et retranscrits dans la convention.

C'est en outre sur la base de ce cerfa que la sécurité sociale a accepté d'étendre sa couverture AT-MP, il convient donc de ne pas utiliser d'autres documents que ce cerfa dans la mise en œuvre d'une PMSMP sauf à perdre cette qualification.

¹ Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Royaume-Uni, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Slovaquie, Slovénie, Suède, Bulgarie et Roumanie.

IV. La mise en œuvre de la PMSMP

L'objet d'une PMSMP et ses objectifs opérationnels

48. Quels sont les objets possibles d'une PMSMP ?

Les trois seuls objets d'une PMSMP sont ceux énumérés par l'article L. 5135-1 du code du travail, à savoir :

- 1) Découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- 2) Confirmer un projet professionnel ;
- 3) Initier une démarche de recrutement.

49. Une PMSMP peut-elle avoir plusieurs objets ?

NON. Chaque PMSMP n'a qu'un objet. Il doit être mentionné dans le cadre « *La période de mise en situation en milieu professionnel* », en page 2 de la convention Cerfa.

50. Doit-on préciser des objectifs opérationnels en plus de l'objet sur le Cerfa ?

OUI Outre l'objet de la PMSMP, la convention Cerfa doit préciser le ou les objectifs associés à cet objet et les activités confiées au bénéficiaire, qui feront l'objet d'une évaluation en fin de période.

Ces objectifs opérationnels et ces activités sont mentionnés dans le cadre « *Activités confiées - Conditions de mise en œuvre et d'évaluation* », en page 2 de la convention Cerfa.

Ils peuvent donner lieu à une description plus détaillée, à faire signer également par les parties et à joindre à la convention Cerfa, en ayant coché la case « *Détail des activités et conditions de mise en œuvre en annexe* ».

51. Une PMSMP est-elle assimilable à une période de travail, de formation, de stage ?

NON, Il s'agit d'un dispositif à part entière qui n'a pas vocation à se substituer à d'autres dispositifs. Les PMSMP relèvent des actions d'accompagnement et elles s'apparentent à des périodes de découverte ou d'observation. La structure d'accueil n'est ni un employeur du bénéficiaire, ni une entreprise utilisatrice. Il n'y a jamais de mise à disposition. De la même manière, le bénéficiaire n'est pas un stagiaire de la formation (il conserve son statut antérieur) et la convention de PMSMP ne peut pas remplacer une convention de stage.

Le dispositif est juridiquement sécurisé, mais il ne peut pas se substituer à un autre type d'action sans dériver de son objet et ouvrir ainsi la voie à une requalification en période de travail voire, en cas d'accident du travail, à la non couverture du risque.

52. Quels sont les rôles respectifs du prescripteur de la PMSMP et de la structure d'accompagnement ?

Ces rôles sont précisés à l'article D. 5135-6 du code du travail :

- ⇒ le prescripteur s'assure de la pertinence de la PMSMP, établit le projet de convention Cerfa et le présente à la signature des autres parties ;

- ⇒ la structure d'accompagnement assure la mise en œuvre de la PMSMP et en réalise le bilan et l'évaluation.

De manière générale, la prescription et l'accompagnement sont réalisés par la même structure. Toutefois, il est possible au prescripteur de sous-traiter, à toute structure de son choix et sous sa seule responsabilité, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la PMSMP.

La durée et le nombre des PMSMP

53. Existe-t-il une durée minimale pour une PMSMP ?

NON Il n'existe pas de durée minimale pour exécuter une PMSMP dans une structure d'accueil. La durée est fonction de l'objet de la période et des objectifs assignés à cet objet mais également de la capacité du bénéficiaire à s'intégrer dans le cadre proposé par la structure d'accueil et la capacité de cette dernière à accueillir le bénéficiaire.

Ainsi, sous réserve des règles relatives à la durée maximale des PMSMP, la détermination de la durée est laissée à la libre appréciation du prescripteur qui en est responsable.

54. Le nombre de PMSMP est-il limité par bénéficiaire ?

Le bénéficiaire peut effectuer autant de PMSMP que de besoin auprès de structures d'accueil différentes.

Toutefois, les salariés de l'IAE en CDDI et ceux en CUI ne peuvent pas effectuer plus de 25 % du temps de leur contrat en PMSMP.

Les prescripteurs seront attentifs au risque de détournement du dispositif aux fins d'occuper un poste de travail par des bénéficiaires successifs de PMSMP.

Un bénéficiaire peut être amené à effectuer, au cours de son parcours d'accompagnement, plusieurs PMSMP dans une même structure d'accueil (cas où ces périodes s'intercalent avec d'autres actions telles que des formations, des actions d'accompagnement social, des actions de recherche d'emploi, etc.).

En revanche, il ne pourra être prescrit que deux PMSMP entre un même bénéficiaire et une même structure d'accueil, sous réserve que ces deux périodes, renouvellements éventuels compris, ne dépassent pas une durée totale de 60 jours calendaires sur douze mois consécutifs.

En effet, les PMSMP doivent permettre au bénéficiaire de multiplier ses contacts avec différents employeurs et, partant de là, les opportunités permettant de faciliter son retour à l'emploi.

Ces deux périodes doivent avoir un objet différent, ou si elles ont le même objet, des objectifs différents assignés à cet objet.

Afin de vérifier que la limite des 60 jours n'est pas atteinte pour un même bénéficiaire dans une même structure d'accueil, le calcul sur douze mois consécutifs se fait sur la base du numéro de Siret de la structure d'accueil.

A noter que la multiplication de PMSMP dans une même structure d'accueil, même s'il s'agit de bénéficiaires différents, est un élément constitutif, en cas de contrôle, d'une forte présomption de travail illégal par dissimulation de salariés.

55. Le temps passé en PMSMP par des salariés en contrat aidé est-il limité ?

OUI. La durée cumulée des PMSMP effectuées par un salarié en contrat aidé ne peut pas excéder 25% de la durée de son contrat de travail en cours.

56. Le temps passé en PMSMP par des salariés de SIAE est-il limité ?

OUI. Comme pour les salariés en contrat aidé, la durée cumulée des PMSMP effectuées par un salarié en SIAE ne peut pas excéder 25% de la durée de son contrat de travail en cours.

57. Existe-t-il une durée maximale du temps passé en PMSMP dans une même structure d'accueil ?

OUI, en application de l'article D. 5135-3 du code du travail :

- une PMSMP pour un même bénéficiaire dans la même structure d'accueil, en présence continue ou discontinue, ne peut pas durer plus d'un mois de date à date, (pour une durée laissée à la libre appréciation du prescripteur, sous réserve de ne pas dépasser la limite maximale de 60 jours calendaires), et ne peut être renouvelée qu'une seule fois, pour le même objet et les mêmes objectifs ;
- sur 12 mois consécutifs, pour un même bénéficiaire dans la même structure d'accueil, il ne peut être conclu que 2 conventions, sous réserve que leurs objets et objectifs soient différents et que leur durée cumulée, renouvellements compris, n'excède pas 60 jours.

Ces règles s'appliquent également aux salariés en contrat aidé ou en poste dans une SIAE.

58. Est-il possible de conventionner pour une PMSMP d'une durée initiale de plus d'un mois ?

NON, Le décret fixant la durée des PMSMP ouvre au prescripteur la possibilité de conventionner initialement pour une période dont la durée ne peut excéder un mois, cette durée s'entendant de date à date.

Il ressort des pratiques observées avec les anciennes périodes d'immersion (EMT, PMP, immersion des CUI) que des durées initiales inférieures à un mois étaient appliquées et s'avéraient le plus souvent suffisantes à l'atteinte des objectifs donnés.

59. La durée d'une PMSMP est-elle la même, que la présence du bénéficiaire soit continue ou non dans la structure d'accueil ?

OUI, La durée d'une PMSMP s'apprécie toujours de date à date, que le bénéficiaire soit présent à temps partiel ou à temps plein dans la structure d'accueil.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ont pour objet de permettre à un bénéficiaire de se confronter à la réalité du monde du travail. Ceci peut ainsi l'amener à être présent dans la structure d'accueil de façon continue ou discontinue.

On entend par présence « discontinue » le cas où le bénéficiaire est présent dans la structure d'accueil à « temps partiel ».

Cela peut résulter :

- du fait de l'organisation normale de la structure d'accueil à laquelle doit se conformer le bénéficiaire, comme par exemple la découverte d'un métier qui s'exerce dans cette structure à « temps partiel » ;

- du fait que le bénéficiaire peut souhaiter ou être contraint à n'être présent qu'à « temps partiel »

Exemple : La durée d'une PMSMP s'appréciant du premier au dernier jour de présence du bénéficiaire sur l'ensemble de la période, si ce dernier n'est effectivement présent que trois jours par semaine (du lundi au mercredi par exemple), la PMSMP aura une durée :

- d'un mois si la période commence le lundi 1^{er} septembre et s'achève le mardi 30 septembre
- d'un mois si la période commence le lundi 4 août et s'achève le mercredi 3 septembre
- de deux semaines et demie, si la période commence le lundi 1^{er} septembre et s'achève le mercredi 17 septembre

60. La durée d'une PMSMP est-elle automatiquement prolongée si le bénéficiaire a été en arrêt maladie pendant celle-ci ?

NON, La durée de la PMSMP est fixée par le Cerfa. Il est, en revanche, possible de renouveler la première période par un nouveau Cerfa et par conséquent de prolonger la période initiale sans que la durée des deux Cerfa cumulés ne dépasse 60 jours calendaires de date à date.

61. Les durées initiales standards de PMSMP définies par un réseau de prescripteurs s'imposent-elles aux autres réseaux ?

NON. Dans la limite de la durée maximale d'une PMSMP, il n'y a pas de durée initiale prévue. Un réseau de prescripteurs est légitime à fixer des standards en fonction de l'objet des PMSMP, du type : par exemple, « 5 jours pour une démarche de recrutement », « 10 jour pour un projet professionnel », etc... Ces standards ne s'imposent pas aux autres prescripteurs : ils peuvent soit les reprendre, s'ils les jugent pertinents pour leurs publics ou pour leur périmètre d'action, soit en appliquer d'autres dans la limite des durées fixées par les textes.

Le renouvellement des PMSMP

62. Peut-on renouveler une PMSMP ?

OUI, dans le cas où le ou les objectifs initialement fixés avec la structure d'accueil n'ont pu être atteints, une période initiale peut faire l'objet d'un ou plusieurs renouvellements.

On entend par renouvellement une prolongation de la période sans rupture, sur le même objet et avec les mêmes objectifs.

63. Quelles sont les conditions de renouvellement d'une PMSMP ?

Le renouvellement peut, ou pas, être de la même durée que la période initiale. La durée du renouvellement est laissée à la libre appréciation du prescripteur, sous réserve que le cumul de la période initiale et de la période de prolongation n'excède pas 60 jours calendaires de date à date. Le décompte de la durée de la période débute le premier jour de la première PMSMP et s'achève le dernier jour de présence du renouvellement.

La possibilité d'allonger au-delà d'un mois et jusqu'à deux mois une PMSMP doit être regardée comme une **exception** et doit faire l'objet d'un encadrement rigoureux. Cette prolongation doit ainsi :

- Etre objectivement et raisonnablement justifiée au regard du parcours d'insertion du bénéficiaire et de sa situation particulière d'accès à l'emploi (demandeur d'emploi de très longue durée nécessitant une démarche progressive de réappropriation des rythmes de travail, travailleur reconnu handicapé par exemple).

- Se justifier par l'impossibilité pour le bénéficiaire d'effectuer une PMSMP pour le même objet et les mêmes objectifs dans une autre structure d'accueil.

Il ressort en effet des pratiques de contrôle des anciennes périodes d'immersion par l'inspection du travail qu'au-delà d'un mois, la présence d'un bénéficiaire dans une même structure constitue une présomption forte de travail illégal dissimulé, en particulier lorsque l'objectif vise à initier une démarche de recrutement.

Le renouvellement fait l'objet d'un Cerfa de prolongation. Afin de suivre la durée totale de présence dans la structure d'accueil, il devra être spécifié sur le Cerfa qu'il s'agit d'un renouvellement en précisant le n° de convention initiale.

Les PMSMP et contrat de travail

64. Quelles sont les modalités d'une PMSMP effectuée par un salarié ?

La règle de droit commun est que, pendant toute la durée d'une PMSMP effectuée par un salarié, son contrat de travail est maintenu ainsi que sa rémunération et la couverture des risques AT-MP par son employeur. A l'issue de la PMSMP, le salarié retrouve son poste.

La suspension du contrat de travail pendant une PMSMP correspond à des situations particulières. Elle entraîne une interruption temporaire de la rémunération et a des incidences sur la couverture du risque AT-MP.

65. L'employeur d'un salarié éligible peut-il refuser une PMSMP ?

Une PMSMP selon les modalités de droit commun suppose l'accord préalable de l'employeur, matérialisé par sa signature sur la convention Cerfa. Mais il n'a pas d'obligation de donner son accord à une période dont il assumera la charge financière, alors que son employé ne sera pas présent sur le lieu de travail.

Si l'employeur n'accède pas à la demande du salarié, une suspension du contrat de travail peut-être envisagée : l'employeur ne rémunérera pas le salarié et ne portera pas le risque AT-MP. Le salarié, de son côté, ne sera pas rémunéré pendant la PMSMP mais conservera son statut et retrouvera son poste à la fin de la période.

S'agissant du risque AT-MP, en l'absence de la couverture du risque par l'employeur, il devra être porté par la structure ayant prescrit la PMSMP. A cette fin, le régime prévu par l'article L. 412-8 (11°) du code de la sécurité sociale a été ouvert aux structures prescriptrices, qui doivent cotiser à l'URSSAF pour la durée de la PMSMP et effectuer les déclarations en cas d'accident.

66. Une PMSMP pour un salarié doit-elle donner lieu à une convention de mise à disposition avec la structure d'accueil ?

NON. La PMSMP n'est pas une période de travail, mais une action d'accompagnement pendant laquelle le bénéficiaire conserve son statut et sa rémunération ou indemnisation. La structure d'accueil ne verse aucune rémunération au bénéficiaire. Dès lors, la PMSMP ne s'inscrit pas dans le cadre des dispositions régissant les mises à disposition prévues par la loi du 28 juillet 2011 dite loi Cherpion. L'accueil du bénéficiaire d'une PMSMP se matérialise pour la structure d'accueil par le seul formulaire Cerfa n° 13912*02.

67. La PMSMP d'un salarié doit-elle donner lieu à un avenant à son contrat de travail ?

NON. La PMSMP n'est ni une période de travail, ni une de période de formation ou de stage. Elle ne nécessite pas d'avenant au contrat de travail, car le salarié conserve son statut et sa

rémunération pendant toute la durée de la PMSMP et il retrouve son poste à l'issue de celle-ci. L'accord de l'employeur sera manifesté par sa signature de la convention Cerfa n° 13912*02.

68. Un salarié éligible à la PMSMP peut-il l'effectuer en-dehors de ses horaires de travail ou pendant ses congés ?

Une PMSMP hors temps de travail ou pendant des congés est envisageable, mais le lien de subordination ne se prolonge dans la vie privée du salarié : l'employeur n'aurait donc ni à valider ni à s'opposer à une initiative du salarié sans impact sur les heures de travail et sur sa rémunération.

N'accomplissant pas sa PMSMP en qualité que *salarié*, mais comme *éligible au dispositif*. Le bénéficiaire ne serait pas rémunéré et le risque AT-MP ne serait pas couvert par l'employeur, par ailleurs non signataire du Cerfa. Il appartiendrait alors au prescripteur de cotiser à ce titre auprès de l'URSSAF pendant la PMSMP.

Nouveau !

69. Quelles sont les modalités de mise en œuvre d'une PMSMP pour un salarié de SIAE ?

Le législateur a souhaité faire de la PMSMP l'outil de droit commun à disposition des structures de l'IAE leur permettant de dynamiser les parcours d'insertion et d'aider à la formalisation des projets professionnels des salariés qu'elles accompagnent.

Le fait que le salarié d'une SIAE, bénéficiaire d'une PMSMP, dispose également du statut de demandeur d'emploi (inscrit à Pôle emploi) ne prévaut pas sur son statut de salarié. A ce titre, Pôle emploi est fondé à refuser de prescrire des PMSMP pour des salariés de SIAE.

La prescription des PMSMP par des SIAE pour leurs salariés suit la même logique que celle des immersions et emporte les mêmes obligations en matière de maintien du contrat de travail (et donc d'accompagnement) et de couverture du risque AT-MP qui en découle (couverture acquise au titre du statut de salarié).

Ces modalités de prescription permettent de garantir la continuité et la sécurité du parcours d'insertion et doivent être encouragées.

Nouveau !

70. Un salarié de SIAE peut-il effectuer une PMSMP assortie d'une suspension de son contrat de travail ?

La mise en œuvre d'une PMSMP peut conduire à suspendre le contrat de travail uniquement lorsque le salarié sollicite cette suspension de sa propre initiative (article L.5132-5 alinéa 8), à l'instar de ce qui existait précédemment pour les EMT et sous réserve de l'accord de son employeur sur cette modalité particulière.

En revanche, la loi ne permet pas aux SIAE de prescrire ces PMSMP accompagnées de la suspension du contrat de travail, car la perte du statut de salarié entraîne aussi la perte de la couverture AT-MP.

Par ailleurs, la suspension du contrat de travail induit pour le bénéficiaire de PMSMP une suspension de sa rémunération. Cette procédure n'est donc pas sans conséquence. Même si le salarié en insertion dispose de droits ouverts à l'assurance chômage, il ne peut en bénéficier car la suspension n'est pas assimilée à une situation de perte involontaire d'emploi.

En pratique, le salarié de SIAE n'étant pas rémunéré pendant la suspension de son contrat, cette modalité a été prévue par le code du travail pour répondre à la situation du salarié qui bénéficie, dans l'entreprise d'accueil, d'un contrat de travail de courte durée (mission intérimaire, CDD par exemple) ou d'une période d'essai pouvant lui permettre d'accéder à une situation d'emploi durable. Elle est a priori d'une durée plus longue qu'une PMSMP et permet au salarié de percevoir une rémunération de la part de l'entreprise d'accueil.

Dans le cas où un salarié en insertion souhaiterait réaliser une PMSMP en dehors de son contrat de travail, la SIAE, du fait de la suspension du contrat, ne signe pas le cerfa de PMSMP. Elle n'est, dans ce cas, ni prescripteur, ni employeur.

La SIAE doit communiquer dans ce cas de figure, préalablement à la signature du cerfa par le salarié, un accord formel d'autorisation d'absence. Elle veille à informer son salarié des impacts de la suspension du contrat de travail, notamment sur sa rémunération. La structure prescriptrice (l'un des prescripteurs visés aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article L.5135-2 du code du travail) s'assurera effectivement que le salarié a bien reçu son autorisation d'absence et les informations relatives aux impacts de la suspension de contrat de travail.

Le contrat à durée déterminée d'insertion est suspendu dans l'ensemble de ses composantes :

- accompagnement : dès lors que la prescription s'effectue en suspension du CDDI, c'est le prescripteur et non la SIAE employeur qui assure la mise en œuvre, le bilan et l'évaluation de la PMSMP, soit directement, soit indirectement sans que le salarié ne soit tenu d'en communiquer les éléments à son employeur
- responsabilité de la SIAE en cas de dommage et d'infractions.

71. Un salarié en CUI peut-il effectuer une PMSMP sans suspension de son contrat de travail avec la structure qui l'emploie ?

Un salarié en CUI, contrat qui donne lieu à un accompagnement par la structure qui l'a prescrit, peut effectuer une PMSMP dans le cadre de son contrat de travail.

Dans ce cas, c'est l'un des prescripteurs mentionnés au L.412-8 (11°) du code de la sécurité sociale qui, ayant prescrit le CUI et assurant l'accompagnement du salarié, prescrira cette période.

Si la PMSMP est effectuée dans le cadre du contrat de travail du bénéficiaire, l'employeur du salarié en CUI assurera le risque AT-MP et effectuera le cas échéant la déclaration d'accident du travail. La mobilisation de PMSMP, dans ces conditions, par les employeurs qui utilisent des contrats aidés doit être encouragée.

Si la PMSMP est réalisée avec une suspension du contrat de travail, le risque AT-MP sera assumé par le prescripteur à qui il appartiendra, le cas échéant, d'effectuer la déclaration d'accident du travail.

72. Quelles sont les conséquences d'une suspension du contrat de travail ?

Une PMSMP effectuée par un salarié avec suspension de son contrat de travail aura notamment pour conséquences :

- De lui faire perdre son statut de salarié pendant la PMSMP. Pour décrire sa nouvelle situation dans la convention Cerfa, le prescripteur cochera une autre case que la case « salarié... ».
- L'employeur ne sera pas signataire de la convention Cerfa ;
- La rémunération du salarié sera suspendue pendant toute la durée de la PMSMP (ainsi que l'aide à l'employeur s'il s'agit d'un contrat aidé ou d'une SIAE) ;
- La couverture par l'employeur du risque AT-MP sera également suspendue ;
- En conséquence, ce risque devra être assumé par le prescripteur en application de l'article L. 412-8 (11°) du code de la sécurité sociale. Dans le cadre de cet article, c'est au prescripteur qu'incombe l'ensemble des obligations de l'employeur au regard de la sécurité sociale (affiliation, paiement de cotisation déclaration d'AT le cas échéant). A ce titre, la suspension du contrat de travail ne doit pas être motivée par la volonté de se soustraire à ces obligations légales.

Le temps de présence en PMSMP

73. Pour des bénéficiaires salariés, l'horaire hebdomadaire dans la structure d'accueil doit-il être le même que celui effectué habituellement sur leur lieu de travail ?

PAS NÉCESSAIREMENT. La PMSMP n'est pas une période de travail sur un autre site, mais une période de découverte d'une situation professionnelle dans une structure d'accueil. Les salariés en PMSMP adoptent les rythmes et les règlements de cette structure, lesquels doivent être conformes au droit du travail. Il est donc possible que leur présence dans la structure d'accueil soit supérieure ou inférieure au nombre d'heures de travail chez leur propre employeur : ce serait le cas, par exemple, d'un salarié en contrat aidé travaillant vingt-quatre d'heures par semaine chez son employeur et qui effectuerait une PMSMP dans une structure d'accueil où l'horaire hebdomadaire normal est 35 heures.

74. Une PMSMP « à temps plein » effectuée par un salarié à temps partiel a-t-elle une incidence sur le contrat de travail de ce dernier ?

NON. Les PMSMP ne sont pas assimilables à des périodes de travail.

La durée de présence, dans le cadre d'une PMSMP, qui peut être supérieure à la durée hebdomadaire du contrat de travail du salarié, n'a aucune incidence sur les conditions de mise en œuvre de son contrat de travail.

Cela ne génère ni d'heures supplémentaires, ni de journées de récupération.

75. Quand un salarié à temps partiel effectue une PMSMP « à temps plein », la structure d'accueil lui est-elle redevable d'une rémunération des heures différentielles ?

NON. Les notions de PMSMP « à temps plein » ou « à temps partiel » n'ont aucune signification juridique. La PMSMP n'est pas une période de travail et ne peut pas donner lieu au versement d'une rémunération par la structure d'accueil.

76. Est-il possible d'effectuer une PMSMP un dimanche ou un jour férié ?

Les règles de présence applicables au bénéficiaire d'une PMSMP sont identiques à celles applicables aux salariés de la structure d'accueil pour ce qui a trait aux durées quotidiennes et hebdomadaires de présence, à la présence de nuit, au repos quotidien, hebdomadaire et aux jours fériés.

La période doit être exécutée dans les conditions normales de la structure d'accueil afin de permettre au bénéficiaire de se confronter aux situations professionnelles réelles afin d'être en mesure de porter une appréciation contextualisée de la situation testée.

Aussi, dans le cadre par exemple de la validation d'un projet professionnel visant les métiers de la boulangerie, le bénéficiaire pourra être présent le dimanche ou un jour férié, s'il s'agit de jours normaux d'ouverture de la boulangerie.

Par contre, ces périodes ne peuvent être utilisées pour faire exécuter au bénéficiaire une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, à un accroissement temporaire d'activité, à un emploi saisonnier ou au remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

L'absence injustifiée d'un salarié en PMSMP

77. En cas d'absence injustifiée d'un bénéficiaire salarié dans la structure d'accueil au cours d'une PMSMP, l'employeur peut-il procéder à une retenue sur salaire ?

Quand un salarié effectuant une PMSMP se trouve auprès de la structure d'accueil, il n'est pas en temps de travail mais en temps d'accompagnement. Son absence du lieu de travail est justifiée par sa présence dans la structure d'accueil.

S'il n'est présent ni dans la structure d'accueil ni sur son lieu de travail habituel, deux cas peuvent se présenter selon que l'absence injustifiée de la structure d'accueil a eu lieu :

- ⇒ **pendant des heures où le salarié aurait travaillé** s'il n'avait pas été en PMSMP : l'absence du lieu de travail n'est plus justifiée. L'employeur pourrait considérer que les engagements du contrat de travail n'ont pas été respectés et opérer une retenue sur salaire à due concurrence. Si le bénéficiaire de PMSMP est un salarié en contrat aidé ou en SIAE, l'employeur n'omettra pas de retrancher les heures retenues de sa déclaration mensuelle à l'ASP afin d'éviter tout paiement indu de l'aide de l'Etat au titre de ces heures ;
- ⇒ **pendant des heures où le salarié n'aurait pas travaillé** : son absence du lieu de travail étant normale, une retenue sur salaire serait illégale. Mais lors du bilan de la PMSMP par la structure d'accompagnement, il pourra être examiné si l'absence injustifiée de la structure d'accueil relève d'un non-respect des engagements pris et d'une incapacité de la personne à s'inscrire dans une démarche volontaire d'insertion.

L'interruption d'une PMSMP

78. La structure d'accompagnement peut-elle interrompre la PMSMP en cas de besoin ?

OUI. Dans son rôle d'interlocuteur de la structure d'accueil, la structure d'accompagnement, qu'elle soit mission locale, SIAE ou autre, est garante d'un déroulement de la PMSMP conforme à l'esprit du dispositif. Pour cela, elle peut s'appuyer sur la convention de mise en situation (Cerfa), où les engagements de la structure d'accueil sont mentionnés (en 2^e page). Le dernier engagement est : « *Libérer, à la demande de la structure d'accompagnement, le bénéficiaire chaque fois que cela s'avérera nécessaire* ». En particulier, si la structure d'accompagnement constate une dérive présentant un risque de travail dissimulé ou de requalification en période de travail, elle ne doit pas hésiter à faire jouer cette clause et à demander à la structure d'accueil de libérer le bénéficiaire de la PMSMP.

79. Est-il possible de mettre fin de façon anticipée à une PMSMP ?

OUI, cette rupture anticipée peut se faire aussi bien à la demande du bénéficiaire, de la structure d'accueil ou du prescripteur, dès lors que les engagements des parties ne seraient plus respectés.

En cas de rupture anticipée de la PMSMP, le prescripteur veillera à formaliser de façon expresse cette rupture auprès de la structure d'accueil (envoi d'un courrier recommandé avec accusé de réception précisant a minima la date d'effet de la rupture).

La PMSMP n'étant pas assimilable à une situation de travail, la structure d'accueil ne pourra se prévaloir de la nécessité de maintenir la présence du bénéficiaire et d'un quelconque préjudice.

Rémunérations et gratifications

80. La structure d'accueil doit-elle, ou peut-elle, rémunérer un bénéficiaire de PMSMP ?

L'article L. 5135-3 du code du travail précise que « *Le bénéficiaire [...] n'est pas rémunéré par la structure dans laquelle il effectue une période de mise en situation en milieu professionnel.* »

A contrario, Les textes n'interdisent pas à une structure d'accueil de verser une gratification, laquelle n'est pas une rémunération, à un bénéficiaire de PMSMP. Toutefois, cette gratification a deux conséquences :

- Le paiement de cotisations sociales par la structure d'accueil ;
- La déclaration d'un revenu par le bénéficiaire, notamment s'il est accompagné dans le cadre de la Garantie Jeunes.

81. Si la structure d'accueil décide de verser au bénéficiaire une gratification, celle-ci bénéficie-t-elle d'une exonération de charges sociales ?

Les PMSMP ne sont pas assimilables à des périodes de formation.

Une gratification versée par une structure d'accueil ne peut bénéficier de la franchise de cotisations et de contributions de sécurité sociale applicable aux stages. Les bénéficiaires de périodes de mise en situation en milieu professionnel ne relevant pas des personnes visées au a, b et f du L.418-8 (2°) du code de la sécurité sociale, seules à pouvoir bénéficier de cette franchise.

Le bilan d'une PMSMP

82. Qui établit le bilan de fin de PMSMP ?

Chaque PMSMP doit donner lieu à un bilan et à une évaluation des objectifs opérationnels définis, initialement partagés entre le conseiller référent de la structure d'accompagnement, le responsable du suivi de la PMSMP dans la structure d'accueil et le bénéficiaire. Si le prescripteur est distinct de la structure d'accompagnement, c'est cette dernière qui a la charge d'établir cette évaluation.

83. Une trame de bilan de PMSMP harmonisée est-elle prévue ?

S'agissant d'un acte « métier », il n'existe pas de modèle type de bilan de fin de PMSMP, chaque structure d'accompagnement restant libre de formaliser ce dernier.

84. Qu'entend on par auto-évaluation ?

Le bénéficiaire de PMSMP s'engage au terme de celle-ci à réaliser sa propre évaluation de la période en repérant ses marges de manœuvre par rapport à la situation réelle de travail à laquelle il a été confronté mais également en qualifiant l'intérêt de la structure d'accueil tant pour d'autres PMSMP que pour des opportunités d'emploi.

La sortie en emploi à l'issue d'une PMSMP

85. La durée d'une PMSMP peut-elle faire l'objet d'une reprise d'ancienneté en cas d'embauche du bénéficiaire par la structure d'accueil ?

Les PMSMP ne sont pas assimilables à du temps de travail et leur durée ne peut en aucun cas faire l'objet d'une reprise d'ancienneté.

Toutefois la période d'essai, qui doit être mentionnée dans le contrat de travail, reste facultative et l'employeur, qui n'en a pas l'obligation, peut décider de la réduire ou de la supprimer.

V. La couverture des risques pendant la PMSMP

L'assurance du risque responsabilité civile

86. Qui assure le risque responsabilité civile en cas de dommage causé par le bénéficiaire d'une PMSMP ?

Contrairement à ce que prévoyaient les conventions de PMP utilisées précédemment par les missions locales, le risque de responsabilité civile ainsi que tout dommage qui pourrait être causé dans le cadre d'une PMSMP par son bénéficiaire est couvert par la structure d'accueil. En signant le Cerfa, cette dernière atteste être couverte par une assurance Multirisque professionnelle en cours de validité tant à l'encontre de tiers que pour ses biens propres.

Assimilé dans le cadre de la PMSMP à l'effectif de l'entreprise d'accueil qui désigne par ailleurs un responsable du suivi du bénéficiaire, il n'existe pas de recours possible envers ce bénéficiaire lorsqu'il occasionne un dommage à la structure d'accueil. Au regard de l'assurance responsabilité civile, le bénéficiaire d'une PMSMP est considéré comme un salarié à part entière dont les actes sont couverts par les contrats d'assurance Multirisque professionnelle de la structure d'accueil.

87. Le contrat d'assurance responsabilité civile souscrit par une structure dans le cadre de son activité d'accompagnement couvre-t-il le risque AT-MP ?

NON, seule la CPAM auprès de laquelle doit être réalisée la déclaration d'accident du travail assure la couverture du risque AT-MP. Les contrats d'assurance souscrits dans le cadre de l'activité d'accompagnement excluent la prise en charge de ce risque. Ainsi la garantie "Indemnisation des dommages corporels" prévue dans le contrat responsabilité civile de la MAIF ne vient qu'en complément de la garantie de la protection mise en place par la législation "accidents du travail" et non en substitution de celle-ci.

Les structures d'accompagnement ne sont pas tenues de compléter cette couverture AT-MP de droit commun beaucoup plus étendue que la couverture d'assurance maladie. Elles peuvent en revanche s'assurer contre le recours pour faute inexcusable auquel elles pourraient être confrontées de la part d'un bénéficiaire de PMSMP ayant un accident du travail. Les assurances proposent généralement ce type de contrat soit par extension de la responsabilité civile soit par un contrat spécifique si l'entreprise présente des risques professionnels importants.

La couverture du risque accidents du travail / maladies professionnelles (AT-MP)

88. Les bénéficiaires de PMSMP bénéficient-ils de la couverture du risque AT-MP ?

Tout bénéficiaire d'une PMSMP est couvert par la législation des accidents du travail en cas de survenance d'un accident soit au cours ou sur le lieu de la PMSMP, soit au cours du trajet domicile-structure d'accueil.

Cette couverture est induite par son statut à l'entrée dans la PMSMP.

Le principe est que la couverture du risque est assurée par l'employeur du bénéficiaire ou, à défaut, par la structure qui assume les obligations d'employeur (affiliation, cotisations et déclaration d'accident du travail).

En règle générale, il s'agit du prescripteur. A cette fin, l'article 20-VI de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 a ouvert aux prescripteurs de PMSMP visés aux 1, 2, 3 et 5 de l'article L.5132-2 du code du travail le bénéfice de la législation AT-MP

Auparavant, certaines structures assumaient les obligations de l'employeur pour les personnes qu'elles accompagnaient et bénéficiaient déjà de la législation AT-MP. Même si elles ne sont pas prescriptrices de PMSMP, elles continueront à couvrir le risque AT-MP dans les mêmes conditions pour les PMSMP prescrites au bénéfice de leurs publics.

89. Le taux de cotisation AT-MP des anciens dispositifs de type « PMP CIVIS ou ANI » continuent-ils de s'appliquer dans le cadre des PMSMP ?

NON. Le cadre de la couverture du risque AT-MP défini pour les PMSMP permet aux missions locales prescriptrices de bénéficier depuis le 1^{er} janvier 2015 des dispositions de l'article L.412-8 (11°) du code de la sécurité sociale jusqu'alors réservé à Pôle emploi et de bénéficier d'un montant de cotisation forfaitaire de 0,04 €/heure au lieu de 0,60 €/heure, montant auquel elles devaient précédemment cotiser lors de la prescription de PMP.

Cette évolution permet de nettement diminuer toutes choses égales par ailleurs, la charge financière pour les missions locales de cette obligation de droit commun. Dans la période précédente, le montant moyen annuel dû par mission locale à ce titre était évalué à environ 3 500 €.

Salariés

90. A qui incombe la couverture du risque AT-MP lors de la prescription d'une PMSMP à un salarié lorsque le contrat de travail est maintenu ?

Pour les bénéficiaires salariés et dans la mesure où la période de mise en situation ne s'effectue pas dans le cadre d'une suspension du contrat de travail, le risque AT-MP est couvert par l'employeur du bénéficiaire.

Dans le cas d'une PMSMP pour un salarié dont le contrat de travail est suspendu, on se trouve dans une situation identique à une PMSMP d'un non salarié et le risque doit être couvert par le prescripteur.

Non-salariés

91. A qui incombent les obligations relatives à la couverture des risques AT-MP lors de la prescription de PMSMP à un non salarié ?

Pour les bénéficiaires non-salariés, un décret ouvre désormais le bénéfice de la législation AT-MP (article L.412-8 (11°) du code de la sécurité sociale) aux bénéficiaires des périodes de mise en situation en milieu professionnel quand celles-ci sont prescrites par Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi ou les structures conventionnées pour les prescrire en vertu du 5° de l'article L. 5135-2 du code du travail.

Dans ce cas, le risque AT-MP est toujours assumé par le prescripteur de la période, même si ce dernier en sous-traite le suivi. A ce titre, le prescripteur doit se conformer à l'ensemble des obligations de l'employeur, notamment en termes de paiement des cotisations, d'affiliation des bénéficiaires et de déclaration d'accident du travail.

Bénéficiaires du RSA

92. Qui assure la couverture du risque AT-MP d'un bénéficiaire de PMSMP par ailleurs bénéficiaire du RSA ?

La réponse initiale de la direction de la sécurité sociale (DSS) concernant la couverture du risque AT-MP pour les personnes bénéficiant du RSA réalisant une PMSMP doit être révisée.

En effet, si l'article D.412-86 du code de la sécurité sociale dispose que les bénéficiaires du RSA sont couverts pour le risque AT-MP par l'article L.412-8 (10°) du code de la sécurité sociale lors de leur participation à des actions prévues pour l'exécution de l'engagement décrit à l'article L.262-36 du code de l'action sociale et des familles, cette couverture se limite à ces seules situations et ne leur permet pas de bénéficier, à un autre titre, d'une protection AT-MP.

Le président du Conseil départemental doit orienter en priorité les bénéficiaires du RSA vers une prise en charge dans le cadre « d'une orientation professionnelle » (1° et 3° de l'article L.262-29 du code de l'action sociale et des familles).

Les PMSMP entrant dans le champ de ces actions, les structures prescriptrices sont seules redevables des cotisations au titre du risque AT-MP, en application des dispositions de l'article L.412-8 (11°) du code de la sécurité sociale, sans possibilité de remboursement par le Conseil départemental.

Personnes en ESAT

93. Qui assure la couverture du risque AT-MP d'un usager d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) bénéficiant d'une PMSMP ?

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) peuvent prescrire des périodes de mise en situation en milieu professionnel à des personnes qu'ils accueillent au titre du 5° de l'article L. 5135-2 du code du travail afin d'apprécier leurs capacités à intégrer le milieu de travail ordinaire.

La personne accueillie en ESAT a un statut d'usager d'établissement médico-social. Ces établissements sont définis par les articles L.344-2 et suivants du code de l'action sociale et des familles. Ce sont les ESAT qui prennent en charge les cotisations au titre des accidents du travail et maladies professionnelles (affiliation, paiement des cotisations et déclaration d'accident).

Les ESAT sont soumis à la cotisation AT-MP selon les taux appliqués de droit commun pour les personnes handicapées qu'ils accueillent. Cette cotisation est calculée chaque année en fonction de la sinistralité observée les 3 années précédentes. Ce taux est publié chaque année. En 2015, ce taux est de 2,10 % (catégorie de risque 85.3HB) quel que soit l'effectif de l'ESAT.

Jeunes en contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)

94. Une mission locale peut-elle continuer à utiliser les conventions de période en milieu professionnel (PMP) pour les jeunes accompagnés en Civis

NON. Les PMSMP remplacent les PMP qui pouvaient être utilisées pour les jeunes en Civis mais également par extension dans le cadre de l'ANI jeunes ou plus récemment de la Garantie Jeunes. Les périodes de mise en situation en milieu professionnel sont fondées sur un cadre juridique législatif sécurisé et elles permettent une couverture AT-MP - article L. 412-8 (11°) du code de la sécurité sociale- à tous les jeunes suivis par la mission locale. Les cotisations dues à ce titre par la mission locale sont fixées sur un taux minoré 0,04 €/heure au lieu de 0,60 €/heure (taux applicable antérieurement aux PMP). Par ailleurs, en matière de dommages éventuellement causés par le jeune lors d'une telle période, la responsabilité incombe à la structure d'accueil et non à la mission locale contrairement aux obligations portées dans les conventions de PMP.

Jeunes en service civique

95. Comment est assurée la couverture du risque AT-MP d'un jeune en service civique bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel ?

L'arrêté du 25 février 2014 fixe le taux de cotisation AT-MP due pour les personnes ayant souscrit un contrat de service civique à 2,44 % pour 2014. L'article L.120-29 du code du service national détermine que l'Agence du service civique (ASC) ou les personnes morales agréées par l'ASV assument les obligations de l'employeur en matière de risques professionnels (affiliation, paiement des cotisations et déclaration des accidents).

Modalités de cotisation pour la couverture du risque AT-MP

Nouveau !

96. Quel est le montant de la cotisation à l'assurance AT-MP dans le cadre d'une PMSMP effectuée par un bénéficiaire couvert par l'article L. 412-8 (11°) du code de la sécurité sociale

Les PMSMP effectuées par des personnes non-salariés donnent lieu, au titre de la couverture du risque AT-MP au versement d'une cotisation forfaitaire horaire équivalant à la cotisation horaire versée pour les stagiaires de la formation professionnelle (articles D. 412-91 à D.412-94 du code de la sécurité sociale et arrêté modifié du 19 août 1992).

Le taux de cette cotisation est déterminé chaque année après examen de la sinistralité de cette activité et est publié au Journal officiel (code risque 85.3HA). Le taux peut donc varier d'une année sur l'autre.

Cette cotisation horaire est de 0,04 € (arrondie à 2 décimales). Ce taux est inchangé en 2016.

Nouveau !

97. A quel organisme le prescripteur de PMSMP doit-il s'adresser pour cotiser au titre de la législation AT-MP d'une PMSMP effectuée par un bénéficiaire couvert par l'article L. 412-8 (11°) ?

Le prescripteur de PMSMP en situation de devoir couvrir lui-même le risque AT-MP doit cotiser auprès de l'URSSAF dont il dépend. Le bordereau récapitulatif de cotisations accident du travail a fait l'objet d'une mise à jour en octobre 2015 par l'ACOSS et la DSS (réf. PL-52-BRC). Il est téléchargeable sur le site des URSSAF à partir du lien suivant :

<https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/PL-52-BRC-AccidentTravail.pdf>

98. A quelles échéances se fait le paiement des cotisations URSSAF et comment remplir le formulaire PL-52 BRC ?

La déclaration se fait aux mêmes échéances que les déclarations URSSAF du prescripteur.

Toutefois, le paiement des cotisations au titre de la législation AT-MP est réalisé distinctement des versements effectués au titre des autres cotisations dues à l'URSSAF.

Le formulaire URSSAF doit être rempli avec des montants en euros (et non convertis en francs). Le code « type de personnel » à renseigner est le **372** (1^{re} colonne).

Les cotisations sont calculées sur la base du nombre d'heures de PMSMP effectivement réalisées, à terme échu, soit : 0,04 € x nombre d'heures réel = N € (2^e, 3^e et 4^e colonnes).

Les déclarations et les versements doivent être adressés à l'URSSAF dont dépend le prescripteur (et non du bénéficiaire), afin de se trouver en règle avec le décret PMSMP. Une copie du bordereau S.2060 doit par ailleurs être adressée à la CARSAT.

99. Quelles peuvent être les conséquences du non-paiement de la cotisation AT-MP ?

Une structure qui ne remplirait pas ses obligations en matière de cotisations au titre du risque AT-MP pour les PMSMP prescrites dont la couverture est assurée par l'article L.412-8 (11°)° du code de la sécurité sociale s'expose notamment à :

- ⇒ Un redressement en cas de contrôle URSSAF (prescription triennale)
- ⇒ Une demande de remboursement de la totalité des dépenses engagées par la caisse d'assurance maladie à l'occasion d'un accident du travail (y compris les rentes allouées).

Ce défaut de paiement de cotisation n'a pas d'incidence pour le bénéficiaire qui est couvert de plein droit dès lors que l'accident relèvera de la législation des AT-MP.

La déclaration d'accident du travail

100. Quels sont les délais de déclaration en cas d'accident du travail au cours ou sur le lieu d'une PMSMP, ou pendant le trajet effectué par le bénéficiaire ?

Les règles applicables en matière de délai de déclaration d'un accident du travail survenant à l'occasion de la mise en œuvre d'une PMSMP sont identiques à celles de droit commun. Afin de permettre de respecter les délais impartis, le Cerfa a prévu une procédure unique :

- 1- Remontée de l'information à celui qui doit procéder à la déclaration d'accident du travail :
 - a. La structure d'accueil informe dans les 24 heures la structure d'accompagnement ;
 - b. La structure d'accompagnement informe sans délai l'employeur, si le bénéficiaire est salarié, ou le prescripteur, si le bénéficiaire est non-salarié ou salarié en PMSMP avec suspension de contrat de travail ;
- 2- Déclaration d'accident du travail : selon le cas, l'employeur ou le prescripteur procède, dans les 48 heures à compter du moment où il a eu connaissance de l'accident, à la déclaration d'accident du travail. Ce délai exclut les dimanches, jours fériés ou non ouvrés au sein de la structure déclarant l'accident. Il convient de cocher sur le Cerfa de déclaration la case accident « **connu** » le....

101. Quelles sont les précautions à prendre lors de l'établissement du Cerfa de déclaration de l'accident du travail ?

La déclaration d'accident du travail s'effectue au moyen du Cerfa n° 14463*01 (téléchargeable depuis le site service-public.fr : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/R14587.xhtml> ou via le site ameli.fr : <http://www.ameli.fr/employeurs/vos-demarches/accident-de-travail-et-de-trajet/formalites-et-dclaration/at-quelles-formalites-accomplir.php> - « déclaration accident du travail et accident de trajet »).

Il pourra être précisé dans le cadre « Les informations relatives à l'accident » que cet accident est survenu à l'occasion d'une PMSMP effectuée dans la structure d'accueil.... ce qui permettra à la CPAM d'identifier le régime de cotisation associé.

Il conviendra également de préciser comment le déclarant a eu connaissance de l'accident, les circonstances de ce dernier et s'il y a des témoins.

102. La structure d'accueil doit-elle établir un Cerfa d'information préalable à la déclaration d'accident du travail ?

Le Cerfa n° 60-3741 est réservé aux accidents survenant aux salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs. Les PMSMP n'étant pas assimilables à des situations de travail ou à des mises à disposition, la structure d'accueil n'a pas à établir ce Cerfa, ni à le transmettre aux destinataires visés.

Cela ne la dégage pas pour autant de son obligation d'information de la structure d'accompagnement dans un délai maximum de 24 heures.

103. A quel organisme doit être envoyée la déclaration d'accident du travail d'une PMSMP ?

La déclaration d'accident du travail est à adresser par courrier recommandé avec accusé de réception à la CPAM d'affiliation du bénéficiaire de la PMSMP. Cette déclaration peut également être effectuée via internet.

Le fait que le bénéficiaire puisse être couvert par un autre régime que le régime général d'assurance maladie, comme par exemple la MSA, n'a aucune incidence sur le lieu d'envoi de la déclaration qui doit toujours être la CPAM du domicile du bénéficiaire.

Les conséquences d'un accident du travail sur la structure prescriptrice

104. Quelles sont les conséquences pour les prescripteurs du nouveau cadre réglementaire en matière d'AT-MP ?

Le nouveau cadre réglementaire des PMSMP n'a aucune incidence pour les prescripteurs quant à leurs obligations relatives à la législation AT-MP ainsi qu'à leurs obligations en matière de la responsabilité civile et pénale en cas d'accident du travail.

A ce titre, les prescripteurs de PMSMP restent assimilés à des employeurs au regard de la législation des accidents du travail et peuvent, être tenus d'indemniser la victime pour des dommages liés à une faute inexcusable, ainsi que cela a pu être observé par le passé pour Pôle emploi et pour des missions locales.

En revanche, le nouveau cadre réglementaire des PMSMP permet de réduire considérablement la charge financière qui pesait antérieurement sur les structures prescriptrices en ramenant à 0,04 €/heure au lieu de 0,60 €/heure le taux de cotisation à verser aux URSSAF

105. En quoi le prescripteur d'une PMSMP se trouve investi des obligations d'un employeur au regard de la législation AT-MP ?

En application de l'article L. 412-8-(11°) du code de la sécurité sociale, le risque AT-MP est toujours porté par le prescripteur de la PMSMP, même si ce dernier en sous-traite le suivi.

A ce titre, le prescripteur doit se conformer à l'ensemble des obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, tant dans le domaine de la prévention qu'en termes de paiement des cotisations, d'affiliation des bénéficiaires et de déclaration d'accident du travail.

Le prescripteur devra donc se renseigner auprès de la structure d'accueil de l'existence de risques professionnels et des mesures qui sont mises en place pour les prévenir. Ces éléments sont formalisés dans le Cerfa de PMSMP : présence d'équipement individuel de sécurité et d'autres mesures de prévention. En pratique, un contact direct avec la structure d'accueil doit permettre de vérifier le sérieux de cette dernière dans ce domaine, de fixer clairement les tâches qui seront confiées au bénéficiaire et de s'assurer de la présence d'une personne responsable de l'accueil et du suivi du bénéficiaire.

106. Quelle est la spécificité de l'indemnisation propre à la législation relative aux AT-MP ?

La victime d'un accident qui est reconnu comme accident du travail bénéficie d'une réparation forfaitaire portant limitativement sur :

- ⇒ La gratuité pour les frais liés aux soins, sur la base des tarifs remboursables de l'assurance maladie sauf pour les dispositifs médicaux pris en charge à 150 %.
- ⇒ Pour les salariés, des indemnités journalières, versées dès le lendemain de l'accident, égales à 60 % du salaire journalier de base (Article R.433-1 du CSS), taux porté à 80 % à compter du 29^{ème} jour après celui qui suit l'arrêt consécutif à un accident du travail (Article R.433-3 du CSS). Ces indemnités visant à compenser la perte de salaire, elles ne concernent pas les bénéficiaires non-salariés de PMSMP effectuées dans le cadre de l'article L412-8-(11°) du CSS;
- ⇒ Une rente d'incapacité permanente, en cas de séquelles, dont le montant est déterminé à partir d'un taux fixé par la sécurité sociale appliqué au montant du salaire annuel. Les rentes d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont dues lorsque le taux d'incapacité permanente de la victime est supérieur à 10 %. Le salaire annuel est pris intégralement en compte pour le calcul de la rente, ce salaire de base ne pouvant être inférieur à un minimum. Le salaire annuel minimum est déterminé à l'article L.434-16 du code de la sécurité sociale. Il a été fixé à 18 263,54 € au 1er avril 2014. Ce salaire minimum servira de référence en cas d'accident pour les bénéficiaires non-salariés de PMSMP.

Le régime particulier de réparation des accidents du travail qui repose sur une indemnisation forfaitaire, en contrepartie de la présomption d'imputabilité qui permet à la victime de ne pas avoir à rechercher la responsabilité de l'employeur, exclut donc la réparation de préjudices personnels. Toutefois, la victime peut bénéficier d'une indemnisation complémentaire dès lors qu'elle pourra démontrer que l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur.

Il est à noter que la caisse d'assurance maladie relève que moins de 1 500 actions en justice par an de recours pour faute inexcusable aboutissent. Ce nombre est à comparer à plus de 1,3 millions de sinistres déclarés chaque année.

107. Un accident du travail concernant un bénéficiaire non salarié dans le cadre d'une PMSMP a-t-il un impact sur le taux de cotisation AT-MP de la structure prescriptrice ?

NON. En effet, le fondement juridique de la cotisation AT-MP est différent suivant qu'il s'agit des salariés de la structure prescriptrice (Article L.411-1 du code de la sécurité sociale) et des bénéficiaires de PMSMP (Article L.412-8 (11°) du code de la sécurité sociale).

En outre, le taux de cotisation applicable aux salariés des missions locales a fait l'objet d'un reclassement depuis le 1^{er} janvier 2014, en code risque 91.3EB ce qui a permis à ces structures une réduction significative de leur charge financière, ce taux ayant encore baissé au 1^{er} janvier 2015 pour se situer 1,60 % (au lieu de 3,10 % pour le code risque précédemment appliqué).

Les cotisations AT-MP des PMSMP relèvent de l'article L.412-8 (11°) du code de la sécurité sociale qui relève du code risque 85.3HA. Ce taux peut être considéré comme un taux forfaitaire établi sans lien avec la sinistralité des bénéficiaires de PMSMP. Toutefois, cela n'empêche nullement la mise en place de mesure de prévention des risques d'accidents du travail.

108. Quelle est la responsabilité du prescripteur en cas de faute inexcusable ?

Dans le cas des PMSMP, et dès lors que la couverture AT est assurée par l'article L. 412-8 (11°) du code de la sécurité sociale, c'est le prescripteur qui porte l'ensemble des obligations de

l'employeur en matière d'accident du travail (affiliation, paiement des cotisations, déclaration de l'AT-MP). De fait, si le bénéficiaire d'une PMSMP est victime d'un accident du travail présentant le caractère de faute inexcusable, c'est le prescripteur de la PMSMP qui doit en répondre. Dans ce cas et en l'état de la législation, si Pôle emploi, une mission locale ou Cap emploi ont le statut de prescripteur d'une PMSMP, ils ne peuvent engager d'action en remboursement des conséquences financières d'une faute inexcusable à l'encontre de la structure d'accueil concernée.

En effet, l'obligation d'indemnisation des dommages liés à une faute inexcusable (le prescripteur étant assimilé à l'employeur) pèse sur l'employeur qui a la faculté de s'assurer contre ce risque. Par conséquent, aucune obligation de cette sorte n'existe à l'égard de la structure d'accueil. L'organisme d'assurance maladie (CPAM ou caisse de MSA pour les personnes relevant des régimes agricoles) fait l'avance de cette indemnisation, avec la faculté pour la caisse de se retourner contre l'employeur ou assimilé ou l'assureur de celui-ci.

109. Quel est l'impact financier d'une reconnaissance de faute inexcusable ?

En cas de reconnaissance de faute inexcusable, la victime ou ses ayants droit reçoivent une majoration de rente AT-MP et bénéficient, le cas échéant, de l'indemnisation des préjudices mentionnés à l'article L.452-3 du code de la sécurité sociale (souffrance physique et morales, préjudices esthétiques et d'agrément, perte ou diminution des possibilités de promotion professionnelle).

Ils ont en outre la faculté de demander, devant les juridictions de sécurité sociale, l'indemnisation des préjudices qui ne sont pas réparés par la législation de la sécurité sociale en matière d'accident du travail. Le montant de l'indemnisation de ces derniers préjudices relève de l'appréciation souveraine des juges du fond qui ne sont pas tenus de le fixer à son maximum, sa détermination dépendant du caractère de gravité de la faute imputée à l'employeur et non de la garantie du préjudice.

Il convient de préciser que tous les chefs de préjudices établis par le tribunal sont indemnisables, sauf ceux déjà réparés par la sécurité sociale, mais leur niveau respectif d'indemnisation n'est pas obligatoirement intégral car il n'existe pas de principe constitutionnel de réparation intégrale.

VI. La prescription de PMSMP : la convention de mise en situation en milieu professionnel (convention CERFA)

Questions générales

110. Une PMSMP peut-elle débuter avant la signature de la convention Cerfa ?

NON. Elle n'est pas réputée prescrite tant que la convention n'a pas été signée par toutes les parties prenantes.

111. Combien faut-il d'originaux de la convention Cerfa ?

Tout signataire d'une convention étant légitime à en détenir un exemplaire, il faut établir autant d'originaux que de signataires de la convention Cerfa et donc au minimum 3 (bénéficiaire, prescripteur et structure d'accueil).

L'organisme prescripteur

112. Comment remplir la case « N° » en haut du Cerfa ?

La case « N° » figurant en haut du Cerfa est libre d'emploi pour chaque prescripteur. Elle a été introduite à la demande de Pôle emploi pour lui permettre de référencer automatiquement les périodes qu'il prescrira. Il n'y a pas de cadre normalisé, certains prescripteurs choisiront un numéro de type « 2015-001 », ou ajouteront des lettres pour identifier le type de bénéficiaires etc... ou toute information utile. L'initiative revient au prescripteur pour déterminer une référence lui permettant de mieux suivre ses dossiers.

113. Dans le cadre « L'organisme prescripteur », quand et comment remplir la case « Référence du conventionnement ?

Quand ? : Quand on a coché « Oui » après « S'agit-il d'un prescripteur conventionné ? »

Comment ? : « Prescripteur conventionné » ne se réfère pas aux conventionnements de SIAE par l'Etat, mais aux conventions de délégation de prescription par lesquelles Pôle emploi, une mission locale ou Cap Emploi peuvent autoriser un organisme employant ou accompagnant des personnes éligibles à la PMSMP, à prescrire lui-même sur un périmètre donné (cf. 2^e alinéa de la notice explicative du Cerfa).

Le bénéficiaire

114. Le bénéficiaire d'une PMSMP doit-il signer la convention Cerfa ?

OUI. Toute convention CERFA dans laquelle la signature du bénéficiaire manquerait serait réputée nulle et sans effet.

115. Quelle case cocher dans la rubrique « Situation du bénéficiaire... » ?

Le prescripteur, notamment s'il s'agit d'une mission locale, doit porter une attention particulière à la case qu'il coche dans la rubrique « *Situation du bénéficiaire avant l'entrée en PMSMP* », car c'est cette case qui indiquera l'organisme redevable du paiement des cotisations destinées à couvrir le risque AT-MP.

En effet, quand une ML prescrit une PMSMP à un jeune qu'elle suit, et qu'elle coche la case « *Jeune sans emploi suivi par la mission locale* », cela indiquera que c'est elle qui devra payer les cotisations. Dans certains cas, comme celui des jeunes en CIVIS, la chose est évidente. D'autres cas sont moins évidents, comme par exemple :

- jeune inscrit à Pôle emploi et suivi par la mission locale dans le cadre du PPAE : c'est la mission locale qui est concernée et non Pôle emploi, il faut cocher « *Jeune sans emploi suivi par la mission locale* » et non « *Demandeur d'emploi...* » ;
- Jeune en service civique : cocher « *Autre, à préciser :* » et indiquer qu'il s'agit d'un jeune en service civique

Idem, quand un salarié effectue une PMSMP avec maintien du contrat de travail, l'une des cases « *Salarié...* » sera cochée, ce qui indiquera que le risque AT-MP continue d'être couvert par l'employeur. Mais si le contrat n'est pas maintenu pendant la PMSMP, la couverture du risque par l'employeur ne jouera plus pendant la suspension : il ne faudra donc pas cocher de case « *Salarié...* », mais une autre case correspondant à la situation du bénéficiaire hormis sa qualité de salarié

A la lumière de ces exemples, le prescripteur devra s'interroger sur la case qu'il est le plus pertinent de choisir afin de retracer la réalité de la couverture du risque AT-MP. Dans tous les cas, une et une seule case doit être cochée.

L'employeur

116. Pourquoi l'employeur du bénéficiaire signe-t-il la convention Cerfa ?

La signature de l'employeur sur la convention Cerfa matérialise son accord pour que celle-ci s'effectue pendant la durée du contrat de travail.

117. L'employeur du bénéficiaire doit-il toujours signer la convention Cerfa ?

Si la PMSMP est effectuée avec maintien du contrat de travail, l'employeur doit toujours signer la convention Cerfa.

Si le contrat de travail est suspendu, l'employeur n'a pas à signer la convention Cerfa et en ce cas, il faut cocher dans le cadre « *Le bénéficiaire* » une autre case que « *Salarié...* ».

La structure d'accueil

118. Le numéro de la convention collective ou de l'accord de branche applicable dans la structure d'accueil est-il obligatoire dans le Cerfa ?

Cette référence permet d'identifier les éléments de rattachement de l'activité de la structure d'accueil, pouvant avoir un impact sur les conditions normales de travail, et ainsi de disposer d'informations sur l'organisation du travail (OPCA de rattachement, etc...). Sa mention n'est pas obligatoire mais il est recommandé de la préciser dès lors que la structure d'accueil relève d'une convention collective.

119. La PMSMP peut-elle être prise en compte dans les modalités d'acquittement des obligations des employeurs en matière d'emploi de personnes reconnues travailleurs handicapés ?

Une disposition prévue dans le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite loi Macron devrait permettre aux entreprises d'accueil de bénéficiaires de PMSMP reconnus travailleurs handicapés de les décompter dans le cadre de leurs obligations d'emploi de personnes reconnues travailleur handicapé au titre de l'année où se termine la période et sous réserve que celle-ci soit d'une durée minimale de 35 heures. (Modification de l'article R.5212-10 du code du travail)

Il conviendra à cette fin de préciser sur le Cerfa la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé du bénéficiaire.

La structure d'accompagnement

120. Le conseiller référent doit-il signer la convention Cerfa ?

La convention Cerfa doit être signée par l'organisme prescripteur de la PMSMP, ainsi que par la structure d'accompagnement si elle est différente de l'organisme prescripteur. Pour être valable, cette signature doit être celle du représentant légal de l'organisme (en principe le président, qui possède de plein droit cette qualité).

S'il s'agit d'une association, une autre personne pourrait être habilitée à signer sous la responsabilité du président, si celui-ci lui donne une procuration portant cet objet, ou si le bureau de l'association l'a mandatée à cet effet.

Quel que soit le cas de figure et même si la structure d'accompagnement et le prescripteur sont le même organisme, la partie relative à la structure d'accompagnement doit être renseignée et les coordonnées du référent apparaître clairement.

Description de la PMSMP

121. Une annexe au Cerfa est-elle nécessaire pour décrire la PMSMP ?

Il convient d'être le plus précis possible dans la description des tâches et actions qui seront mises en œuvre puis évaluées dans le cadre de la PMSMP. A ce titre, il peut être utile de compléter le Cerfa avec une annexe. Il en sera ainsi par exemple si les horaires ne sont pas identiques toutes les semaines, le cadre « *Organisation de la période dans la structure d'accueil* » ne suffira pas : une annexe sera donc nécessaire et il faudra en ce cas cocher la case « *Détail des activités et conditions de mise en œuvre en annexe* », rédiger l'annexe, la faire signer par toutes les parties et la joindre au Cerfa.

Transmission à l'Agence de services et de paiement (ASP)

122. Dans quels cas la convention Cerfa doit-elle être transmise à l'ASP ?

Seulement quand le bénéficiaire est un salarié en contrat aidé (contrat unique d'insertion ou emploi d'avenir) ou en poste dans une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE), car l'ASP est chargée du paiement des aides attachées à ces dispositifs. En cas de suspension du contrat de travail pendant la PMSMP, l'aide aussi est suspendue.

Il y a deux modes de transmission :

- 1- **Salariés en contrat aidé** : la convention Cerfa doit être transmise au site régional de l'ASP, en version papier (pas de flux dématérialisé) ;
- 2- **Salariés en SIAE** : la PMSMP est prise en compte par le flux dématérialisé de l'Extranet ASP, selon les modalités suivantes :
 - uniquement proposée dans l'écran « Fiche Salarié » en EI, AI et ACI ;
 - elle doit obligatoirement être contenue dans les bornes du contrat (date de début/date de fin prévue ou date de sortie, le cas échéant) ;
 - une seule PMSMP par bénéficiaire peut être saisie dans le système cours d'une période considérée.

VII. La délégation de prescription de PMSMP

La délégation de la prescription

123. Quels prescripteurs de PMSMP peuvent déléguer la prescription ?

Trois catégories de prescripteurs peuvent déléguer, par une convention, la prescription de PMSMP en vertu de l'article L. 5135-2 (5°) du code du travail :

- 1) Pôle Emploi ;
- 2) Les missions locales ;
- 3) Cap Emploi.

En revanche les structures d'insertion par l'activité économiques (EI, AI, ACI), aussi prescriptrices de PMSMP pour leurs salariés, ne peuvent déléguer pas la prescription.

124. Les SIAE peuvent-elles déléguer la prescription de PMSMP ?

NON. L'article L. 5135-2 du code du travail donne la faculté de déléguer exclusivement à Pôle Emploi, aux missions locales et à Cap emploi.

125. Qu'est-ce qu'un prescripteur conventionné ?

Selon l'article L. 5135-2 (5°) du code du travail, une délégation de prescription peut être donnée par l'un des trois prescripteurs de plein droit aux organismes employant ou accompagnant des bénéficiaires de PMSMP. L'autorisation de prescrire étant donnée par convention, les délégataires de la prescription sont appelés « prescripteurs conventionnés ».

Nouveau !

126. A quel besoin répond la délégation de prescription ?

La possibilité de délégation n'est pas associée au statut du bénéficiaire de PMSMP et n'exige pas que ce dernier soit inscrit auprès de la structure délégante.

La délégation de prescription peut répondre à deux sortes de besoins :

- ⇒ Permettre à des structures accompagnant des personnes éligibles aux PMSMP de prescrire ces périodes en évitant aux bénéficiaires de s'inscrire auprès d'un des acteurs du SPE à cette seule fin ;
- ⇒ Permettre à un organisme à qui est confié par le SPE l'accompagnement de certains publics de prescrire directement les PMSMP pour ce public et être ainsi en responsabilité totale de sa mission d'accompagnement

En opportunité, compte tenu de la charge administrative d'élaboration et de suivi des conventions induites par une délégation, Pôle emploi, Cap emploi et les missions locales disposent de toute latitude pour proposer au délégataire qui les sollicite de prescrire eux-mêmes la PMSMP plutôt que de leur déléguer cette mission, sous réserve d'être réactif pour l'émission du cerfa.

127. Comment s'organise le conventionnement de la délégation de prescription ?

Les 3 opérateurs du SPE étant en capacité de déléguer le droit de prescription, ceux-ci ont convenu, dans le cadre des accords de partenariats, de se coordonner au niveau local afin de traiter de façon pertinente les demandes de délégation à partir d'une grille opératoire partagée :

- ⇒ Un autre membre du SPE ne serait-il pas plus légitime à donner cette délégation, notamment au regard des relations partenariales ou contractuelles déjà existantes avec le délégataire et compte tenu du public visé par la demande de délégation du droit de prescription ?
- ⇒ Le futur délégataire ne dispose-t-il pas déjà d'outils lui permettant de mobiliser des immersions en entreprises, les PMSMP n'ayant pas vocation à s'y substituer (stages de l'enseignement ou de la formation professionnelle par exemple) ?
- ⇒ La demande de délégation de prescription est-elle justifiée au regard de l'accompagnement effectif réalisé auprès du public qui sera bénéficiaire des PMSMP ?
- ⇒ Le futur délégataire remplit-il toutes les conditions administratives garantissant la qualité et le respect des conditions de mise en œuvre des PMSMP (respect du code du travail et des obligations déclaratives en matière sociale et fiscale, assurance RC) ?
- ⇒ Une demande de délégation de prescription a-t-elle été effectuée auprès d'un autre membre du SPE et si oui qu'elle en a été la suite donnée ?
- ⇒ Le futur délégataire a-t-il déjà été conventionné à cet effet et quelle a été l'issue de cette convention ?

La convention de délégation

128. Le périmètre d'une convention de délégation de prescription doit-il être précisé ?

OUI. La convention doit préciser ce périmètre, et obligatoirement quelles catégories de personnes parmi celle employées ou accompagnées par le délégataire de prescription ainsi que la date de fin de la délégation. Une convention peut en outre définir d'autres périmètres, par exemple territorial, ou autres (sous réserve que le délégataire possède préalablement, dans le cadre de son action habituelle, cette compétence territoriale, etc...).

129. Doit-il y avoir une convention de délégation pour chaque PMSMP ?

NON, puisque la convention précise le périmètre des bénéficiaires.

130. Une convention de délégation peut-elle contenir des clauses financières ?

NON. L'autorisation de prescrire des PMSMP, donnée sur la base de l'article L. 5135-2 du code du travail par un prescripteur de droit commun, ne peut pas faire l'objet d'une contrepartie financière (article D. 5135-7 du code du travail).

Il n'en résulte pas que l'interdiction de clauses financières s'étende à toutes les autres actions d'accompagnement effectuées par le délégataire, qui peuvent être mises en œuvre dans le cadre d'autres conventions de prestation ou de sous-traitance.

131. Le délégant peut-il interrompre l'exécution de la convention de délégation ?

OUI, il peut suspendre ou résilier sans préavis l'autorisation de prescrire qu'il a donnée (Article L.5135-2 du code du travail).

132. La convention de délégation peut-elle être résiliée ?

OUI, les modalités de sa résiliation juridique sont à préciser dans la convention.

D'un point de vue pratique, la suspension ou la résiliation par le délégant de l'autorisation de prescrire, sur la base de l'article D. 5135-7, aura pour effet d'interrompre l'exécution de la convention de délégation (mais non celle des PMSMP déjà prescrites).

133. En cas de délégation de prescription, quelles sont les obligations transférées du délégant au délégataire ?

TOUTES. Le délégant doit transférer au délégataire l'ensemble des obligations attachées à la prescription, notamment la sécurisation du risque AT-MP car c'est le prescripteur qui porte ce risque.

Nouveau !

134. Existe-t-il un modèle de convention de délégation de prescription ?

La délégation de prescription s'effectue à partir d'un modèle de convention commun à Pôle emploi, à Cap emploi et aux missions locales et diffusé par la DGEFP (cf. annexe au présent Q/R).

Outre les éléments indiqués dans le décret, la convention de délégation comporte, sans exception possible, les indications suivantes, quelle que soit la structure délégante :

- ⇒ L'interdiction de subdélégation ;
- ⇒ L'interdiction de prescrire sur le fondement de cette délégation des PMSMP pour des publics dont l'accompagnement à titre principal relève d'autres structures ;
- ⇒ Une durée maximum de la convention de délégation de 2 ans, renouvellements compris, au-delà de laquelle il convient de signer une nouvelle convention ;
- ⇒ Le maintien, après l'expiration de la convention de délégation, des droits et obligations nés des prescriptions de PMSMP ;
- ⇒ Le transfert au délégataire de l'ensemble des obligations du délégant, notamment au niveau de la législation AT-MP ;
- ⇒ L'obligation de recueillir un certain nombre d'informations sur le délégataire : respect de ses obligations déclaratives fiscales et sociales, attestation de respect du code du travail notamment en matière de travail dissimulé, attestation d'assurance RC, justificatif de la qualité d'accompagnateur du public pour lequel la délégation de prescription est demandée ;
- ⇒ Les éléments de reporting quantitatif et qualitatif.

Seuls les éléments spécifiques au périmètre de délégation (signataires, durée, type de bénéficiaires, référence à un partenariat) diffèrent d'une convention à l'autre.

VIII. ANNEXE : Modèle de convention de délégation de prescription de PMSMP

CONVENTION DELEGUANT LA PRESCRIPTION DE PMSMP

La présente convention est établie entre :

Le délégant : Pôle emploi, représenté par XX (nom, titre), adresse

Ci-après nommé le délégant

D'une part,

Et

Le délégataire : Personne morale dénommée XX et représentée par XX (nom, titre), adresse

Ci-après nommé le délégataire

D'autre part.

Vu les annexes suivantes

- L'article 20 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- Le décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- La circulaire DGEFP n° 01/2015 du 14 janvier 2015 relative à la mise en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- L'arrêté du 13 novembre 2014 relatif au modèle de déclaration des conventions de mise en situation en milieu professionnel mentionnées à l'article L. 5135-4 du code du travail.

Préambule

La présente convention est établie en application de l'article 20 de la loi du 5 mars 2014 susvisée relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) fixe un cadre juridique unique et sécurisé pour permettre à toute personne bénéficiant d'un accompagnement social ou professionnel de se confronter à des situations réelles de travail, ce afin de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement.

Tout acteur de l'insertion sociale ou professionnelle peut prescrire ces PMSMP, pour les publics qu'il emploie ou accompagne, s'il a reçu délégation à cet effet de la part de certains prescripteurs mentionnés dans la loi, dont fait partie Pôle emploi.

Article 1. Objet de la convention

La présente convention a pour objet de fixer les modalités de mise en œuvre de la délégation de prescription de la PMSMP.

Elle ne peut faire l'objet d'une sous-délégation par le délégataire.

Le délégataire ne peut prendre un engagement au nom et pour le compte du délégant et s'engage à ne rien faire qui puisse induire en erreur un tiers à cet égard, ni prendre aucun engagement, ni offrir une quelconque garantie au nom du délégant.

Elle peut s'inscrire à ce titre dans un partenariat plus large de complémentarité d'expertises et/ou de savoir-faire avec le délégataire (référence à tout accord, convention de partenariat ou protocole déjà signé avec le délégataire).

Article 2. Conditions et modalités de la délégation

2.1. Principe de gratuité

La délégation de prescription s'effectue à titre gratuit. Il ne pourra être demandé aucune contrepartie financière à la signature de la présente convention.

2.2. Principe de discrétion et de confidentialité

Le délégataire ne communiquera aucun document ou renseignement concernant la personne bénéficiant d'une PMSMP, qu'elle ait ou non le statut de demandeur d'emploi, sinon de manière légitime pour la bonne exécution de la présente convention.

2.3. Durée maximale d'une convention

Une convention de délégation de prescription ne peut excéder deux ans.

Si la convention a une durée inférieure à deux ans, elle peut être renouvelée par voie d'avenants jusqu'à l'atteinte de cette durée maximale.

La présente convention prend effet le XXX et arrivera à échéance le XXX.

2.4. Echéance d'une convention

Au terme de la présente convention, une nouvelle convention peut être conclue.

La convention arrivée à échéance ne peut être renouvelée par tacite reconduction.

2.5. Modalités de résiliation

La résiliation de la convention de délégation de prescription n'a d'effet que pour l'avenir, ce qui emporte deux conséquences :

- La fin du droit pour le délégataire de prescrire des PMSMP à compter de la date d'effet de la résiliation ;
- L'obligation pour lui de poursuivre les PMSMP en cours jusqu'à leur échéance, renouvellements compris même si ces derniers interviennent postérieurement à la date d'effet de la résiliation.

2.5.1. A l'initiative du délégant

La présente convention peut être résiliée de manière unilatérale par le délégant via un courrier adressé au délégataire en recommandé avec accusé de réception (LRAR).

Ce courrier comporte la date d'effet de la décision de résiliation. Cette date d'effet ne peut excéder 1 mois de date à date après la date de notification.

2.5.1.1. En cas de manquement grave

Cette résiliation peut être d'effet immédiat si est constaté par le délégant un manquement grave imputable au délégataire.

Le cas échéant, le courrier susmentionné est motivé.

2.5.1.2. Pour tout autre motif

La résiliation à l'initiative du délégant peut résulter d'un motif autre que celui prévu au point

Le cas échéant, un préavis de minimum 8 jours doit être respecté.

Cette résiliation s'effectue de plein droit, sa motivation est facultative.

2.5.2. A l'initiative du délégataire

La convention peut être résiliée à la demande du délégataire via un courrier adressé au délégant.

Le délégant a une semaine à compter de la réception dudit courrier pour rendre sa décision d'accéder ou non favorablement à la demande.

La décision du délégant est formalisée dans un courrier adressé au délégataire.

En cas de refus, la décision du délégant est motivée.

En cas d'acceptation, le délégataire doit respecter un préavis de 1 mois à compter de la réception du courrier portant décision du délégataire.

Le délégant peut décider de réduire la durée du préavis, auquel cas il en avise le délégataire dans le courrier d'acceptation.

Chaque courrier susmentionné doit être envoyé en LRAR.

Article 3. Public et objectifs visés par la convention de délégation

A définir de manière précise (en référence au public cible²) si délégation limitée à certains publics du fait des missions et activités du délégataire. Idem pour les objectifs de la PMSMP.

Champ géographique couvert et liste des structures du délégataire concernées en annexe.

Le délégataire ne peut prescrire de PMSMP que pour les publics qu'il accompagne.

Article 4. Engagements

4.1. Du délégant

Le délégant informe le délégataire des évolutions des textes législatifs et réglementaires susvisés.

Il communique également au délégataire les documents d'orientation, type question-réponse, élaborés par lui-même ou par la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP).

Le délégant assure un lien direct avec le délégataire en nommant un correspondant.

Le délégant organise des points réguliers avec le délégataire sur le suivi des prescriptions (public, volume, durée moyenne, objectifs etc.) et la qualité de la délégation.

Le délégant s'engage à informer en interne de la signature de la convention.

4.2. Du délégataire

Le délégataire s'engage :

- A respecter les conditions de mise en œuvre de la PMSMP, telles que définies par la loi et les règlements susvisés susceptibles d'évoluer ;
- A appliquer les principes arrêtés par la DGEFP ou le délégant tel que prévu à l'alinéa 2 de l'article 4.1. de la présente convention ;
- En tant que prescripteur, à assumer la responsabilité de la couverture accidents du travail et maladies professionnelles pendant les PMSMP, pour chaque bénéficiaire, dès lors que son statut à l'entrée de la période ne lui permet pas d'avoir cette couverture. Le versement des cotisations AT-MP est donc à la charge du délégataire, qui s'engage à se conformer à l'ensemble des obligations des employeurs en matière de déclaration d'accident et de paiement des cotisations³ ;
- A appliquer les principes de mise en œuvre de la PMSMP tels que définis dans les textes susvisés et ceux mentionnés à l'article 4.1. de la présente convention et à se tenir informé des évolutions législatives et réglementaires concernant le dispositif ;
- A informer, en temps réel le délégant de toute modification intervenue dans son organisation (missions, activités, structure d'accompagnement) de nature à modifier le périmètre et /ou les conditions de la délégation ;
- A informer le délégant de tout incident qui impliquerait un bénéficiaire ;

² Annexe 1 article 2 circulaire DGEFP du 14 janvier 2015

³ Annexe 3 circulaire DGEFP du 14 janvier 2015

- A répondre en temps utile à toute demande qui lui serait présentée et d'accepter des opérations de contrôles sur pièces relatives à l'objet de la présente convention ;
- A assurer un lien direct avec le délégant en nommant un correspondant ;
- A fournir au délégant les éléments de suivi et de reporting nécessaires au suivi des bénéficiaires, à la mesure de leur satisfaction et à la bonne gestion du dispositif ;
- A fournir au délégant un document justifiant de sa qualité d'accompagnateur ;
- A fournir, lors de la signature de la présente convention puis par année civile, les documents suivants :
 - Attestations relatives aux obligations de déclaration et de paiement des cotisations sociales et fiscales ;
 - Attestations d'assurance responsabilité civile en cours de validité couvrant les risques liés à la prescription de PMSMP ;
 - Attestation sur l'honneur de respect des articles L.8221-1, L.8221-2, L.8221-3, L.8221-5, L.8251-1, L.5222-1, L.5222-2, L.8231-1, L.8241-1 et L.8241-2 du code du travail.

Article 6. Pilotage et suivi de la convention

6.1. Pilotage

Instances à mettre en place au niveau le plus pertinent (en fonction de la maille territoriale de la convention)

Indicateurs à définir

6.2. Bilan annuel

Au terme de chaque année civile, et au plus tard le 28 février, le délégataire produit des éléments de reporting sur l'année civile écoulée.

Ces éléments comportent les données qualitatives et quantitatives suivantes :

- Nombre de PMSMP prescrites ;
- Durée moyenne des PMSMP ;
- Nombre d'entreprises d'accueil différentes concernées ;
- Nombre de bénéficiaires différents ;
- Classification par objet de PMSMP ;
- Suite donnée à ces PMSMP (y compris les cas de rupture en cours de PMSMP).

Cette évaluation peut donner lieu à l'ajustement, par voie d'avenants, des mesures définies dans la présente convention.

Les modalités de réalisation de cette évaluation sont définies en annexe X / par un comité de suivi stratégique.

Article 7. Litiges

Les divergences d'interprétation portant sur la présente convention relèvent de la juridiction compétente dans le cas où une tentative de règlement amiable entre les parties n'aurait pu aboutir.