

**SYNTHESE**

**QUESTIONS / REPONSES Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel**

**N° 3 DU 11 FEVRIER 2016**

**MAJ de la Version n° 2 du 25 juin 2015**

**Sommaire**

I. LES BENEFICIAIRES DE PMSMP	1
II. LES PRESCRIPTEURS DE PMSMP	1
III. LES STRUCTURES D'ACCUEIL DE PMSMP	3
Structures pouvant accueillir des PMSMP	3
Structures n'ayant pas vocation à accueillir des PMSMP	5
IV. LA MISE EN OEUVRE DE LA PMSMP	7
L'objet d'une PMSMP et ses objectifs opérationnels	7
La durée et le nombre des PMSMP	8
Le renouvellement des PMSMP	10
Les PMSMP et le contrat de travail	11
Le temps de présence en PMSMP	13
L'absence injustifiée d'un salarié en PMSMP	14
L'interruption d'une PMSMP	15
Rémunérations et gratifications	15
Le bilan d'une PMSMP	16
V. LA COUVERTURE DES RISQUES PENDANT LA PMSMP	16
L'assurance du risque responsabilité civile	16
La couverture du risque accident du travail / maladie professionnelle (AT-MP)	17
La déclaration d'accident du travail	18
VI. LA PRESCRIPTION DE PMSMP : LA CONVENTION DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (CONVENTION CERFA)	20
L'organisme prescripteur	21
Le bénéficiaire	21
L'employeur	22
La structure d'accueil	22
Description de la PMSMP	22
Transmission à l'agence de services et de paiement (ASP)	2

## **I. Les bénéficiaires de PMSMP**

### **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.

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.

### **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.

## **II. Les prescripteurs de PMSMP**

### **16. Quels sont les prescripteurs de droit commun ?**

⇒ les prescripteurs faisant partie du service public de l'emploi (SPE) :

- o Pôle Emploi
- o les missions locales
- o Cap emploi

⇒ les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) :

- o les entreprises d'insertion (EI)
- o les associations intermédiaires (AI)
- o les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).
- o Les régies de quartier

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.

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 délégués 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.

## **III. Les structures d'accueil de PMSMP**

### **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.

### **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.

### **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.

### **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.

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 8ème 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 oeuvre opérationnelles sont actuellement en cours de finalisation par la DGCS (décret en conseil d'état à paraître prochainement).

#### **IV. La mise en oeuvre de la PMSMP**

##### **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 oeuvre 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 oeuvre 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.

### **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.

**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 1er 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 1er 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.

**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.

#### **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.

## **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.

## **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.

**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.

#### **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 2e 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.

#### **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.

### **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.

### **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**

### **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.

**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.

**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.

**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.

### **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 29ème 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.

### **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 indemnifiables, 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)**

### **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).

### **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. 2e alinéa de la notice explicative du Cerfa).

### **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.

#### **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... ».

#### **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.

#### **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 oeuvre en annexe », rédiger l'annexe, la faire signer par toutes les parties et la joindre au Cerfa.

#### **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.