
LES PERIODES D'IMMERSION EN PRATIQUE DANS LES ACI

Dernière mise à jour le 03/02/2010

La loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion a introduit **la possibilité pour les salariés en insertion de réaliser, en cours de contrat, des périodes d'immersion auprès d'un autre employeur** dans les conditions de l'article L8241-2 du Code du travail qui autorise les opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

Le décret n° 2010-94 du 22 janvier 2010 précise les modalités de mise en œuvre de ces périodes d'immersion, lesquelles s'appliquent aux **contrats conclus à compter du 1er janvier 2010**.

1. Objet de la période d'immersion.

La réalisation de périodes d'immersion vise à :

- faciliter l'acquisition de nouvelles compétences et diversifier les expériences professionnelles des salariés concernés;
- Initier, le cas échéant, une procédure d'embauche dans le cadre d'un emploi pérenne de droit commun;
- Créer des passerelles entre les employeurs de l'insertion par l'activité économique, les employeurs de contrats aidés du secteur non marchand et les employeurs du secteur concurrentiel.

Un salarié en parcours d'insertion, titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) peut être mis à disposition et donc travailler dans une autre entreprise pendant la durée de son contrat.

Cette période d'immersion est un outil supplémentaire mais en aucun cas un droit ou une obligation, que ce soit pour l'employeur ou le salarié.

2. Durée de la période d'immersion.

Si aucune durée minimale n'a été fixée pour les périodes d'immersion, leur **durée maximale ne peut excéder un mois** et la **durée cumulée** des périodes d'immersion réalisées **ne peut dépasser 25% de la durée totale du contrat**. Pour un contrat de 18 mois, la durée maximale des périodes d'immersion ne peut donc excéder 4 mois. **Aucune dérogation n'est possible.**

3. Conditions de mise en œuvre.

Ces dispositions sont applicables aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2010. L'Etat, les entreprises, les employeurs et les salariés en insertion sont au centre de ce nouveau dispositif. Une procédure doit donc être respectée et plusieurs conventions doivent être signées.

A. Conditions relatives à la convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi.

La convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi doit prévoir la possibilité pour le salarié de réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs.

Cette possibilité peut alors exister, **soit dans la rédaction initiale** de la convention signée par l'employeur, le salarié et Pôle emploi ou le conseil général, soit par la **signature d'un avenant ad' hoc** à la convention par les mêmes protagonistes.

B. Conditions relatives au contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Un avenant au contrat de travail du salarié en insertion doit être rédigé et signé par l'employeur et le salarié. (Annexe 4)

Cet avenant doit alors obligatoirement comporter les mentions définies par *l'arrêté du 3 juin 2009*.

- La reproduction des clauses et mentions de la convention de mise à disposition énumérées aux articles D. 5132-10-4, D. 5132-26-4, D. 5132-43-4, D. 5134-37-4 et D. 5134-87-4.
- L'indication que la période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié.
- L'indication que le refus du salarié d'effectuer une période d'immersion ou sa décision d'y mettre fin par anticipation ne peut fonder un licenciement, une sanction disciplinaire ou toute autre mesure discriminatoire.

C. Conditions relatives à la convention de mise à disposition à titre gratuit.

Une convention de prêt de main d'œuvre à titre gratuit doit être établie et signée par l'employeur et l'entreprise d'accueil. (Annexe 5)

Cette convention peut prévoir la possibilité d'effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès d'un même employeur.

Elle doit notamment contenir les éléments suivants :

Mentions obligatoires :

- La référence à l'article L. 8241-2 qui en détermine les conditions
- Les nom, prénom, adresse et date de naissance du salarié
- La nature des activités faisant l'objet de la convention
- Le lieu d'exécution, les horaires de travail, les dates de début et de fin de la période d'immersion ou, le cas échéant quand la convention le prévoit, des périodes d'immersion et les modalités de succession des périodes travaillées auprès de chacun des deux employeurs
- Les conditions et modalités de rupture anticipée de la mise à disposition par l'une ou l'autre des parties à la convention
- La répartition des responsabilités, notamment en matière de formation à la sécurité et d'assurance contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi que sur l'exercice du pouvoir disciplinaire et des fonctions d'encadrement
- Les objectifs visés par l'immersion, tels que la découverte de métiers, la confirmation du projet professionnel, l'acquisition d'expériences et de compétences professionnelles, ou toute autre finalité à visée professionnelle à préciser
- Les modalités selon lesquelles la réalisation de ces objectifs est appréciée.

Attention, la convention de mise à disposition relative à la période d'immersion ne doit pas prévoir de clause relative à des échanges financiers, de quelque nature que ce soit, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil.

D. Formalités

- Principe.

La convention de mise à disposition doit être transmise par l'employeur du salarié sous contrat d'accompagnement dans l'emploi, pour agrément, au plus tard deux mois avant la date prévue pour le début de la période :

1° A Pôle Emploi pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi conclus pour le compte de l'Etat.

2° Au Président du conseil général pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi conclus pour le compte du département.

L'organisme destinataire de la convention de mise à disposition transmet alors à l'Agence de services et de paiement un document dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, signalant chaque période d'immersion agréée et comportant les indications nécessaires au suivi statistique.

- Exception applicable aux ateliers et chantiers d'insertion.

Par exception, lorsque l'employeur est conventionné en tant qu'atelier ou chantier d'insertion, la convention individuelle de CAE vaut agrément, il lui suffit alors de transmettre à l'agence de services et de paiement le document CERFA signalant chaque période d'immersion. (Annexe 6)

4. Incidences sur le contrat de travail.

La mise en place d'une période d'immersion n'a pas pour conséquence de suspendre le contrat de travail.

On peut alors en déduire que :

- la durée hebdomadaire de travail dans l'entreprise d'accueil ne peut être différente de celle prévue par le contrat d'accompagnement dans l'emploi.

- la période d'immersion ne prolonge pas la durée du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

- la période d'immersion ne peut être utilisée comme période d'essai, dans le cas d'une embauche, la période d'essai se déroulera, après conclusion du contrat de travail, dans les conditions fixées par la loi.

- les salariés en période d'immersion conservent leur couverture AT/MP pendant la mise à disposition, la couverture du risque et les cotisations restent à la charge de l'employeur.

Si un AT ou une MP est imputable à la période d'immersion, l'intégralité du coût sera donc supportée par l'ACI employeur. De la même façon, si l'AT ou la MP est imputable à une faute

inexcusable de l'entreprise d'accueil, la responsabilité de l'employeur sera retenue et c'est donc lui qui subira la majoration de son taux de cotisation et qui sera redevable de indemnités complémentaires. Cependant, l'employeur dispose d'une action dite récursoire contre l'entreprise, auteur de la faute en vue de se faire rembourser les indemnités complémentaires.

5. Cadre législatif et règlementaire.

La loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion. (Articles 18 (CDDI), 22 (CUI) et 28 (CAE et CA))

Le décret n° 2010-94 du 22 janvier 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion dans le cadre des contrats d'accompagnement dans l'emploi. (Annexe 1)

L'Instruction DGEFP n°2009-18 du 29 mai 2009 relative aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion en cours de contrats aidés du secteur non marchand ou de contrats à durée déterminée d'insertion. (Annexe 2)

L'arrêté du 3 juin 2009 définissant les clauses obligatoires de l'avenant au contrat de travail relatif aux périodes d'immersion effectuées par des salariés en insertion et fixant le modèle de fiche de signalement. (Annexe 3)

6. Documents et outils

- 1) Le décret n° 2010-94 du 22 janvier 2010
- 2) *L'Instruction DGEFP n°2009-18 du 29 mai 2009*
- 3) *L'arrêté du 3 juin 2009*
- 4) Exemple d'avenant au contrat de travail
- 5) Exemple de convention de mise à disposition à titre gratuit
- 6) Formulaire *Cerfa n° 13912*01*
- 7) Liste des Agences de Services et de Paiement