

La période d'immersion doit permettre aux salariés en parcours d'insertion dans une SIAE qui le souhaitent de développer leur expérience et leurs compétences auprès d'un autre employeur dans le cadre d'une convention de mise à disposition à titre gratuit entre la SIAE et l'employeur dénommé « entreprise d'accueil » dans cette présentation.

Cette disposition est issue de la loi du 1er décembre 2008 généralisant le Revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion et s'applique aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats d'avenir et aux nouveaux contrats à durée déterminée d'insertion signés à compter du 1er juin 2009.

Un décret du 7 avril 2009, un arrêté du 3 juin 2009 et une instruction de la DGEFP du 29 mai 2009 précisent les modalités de mise en œuvre de la période d'immersion.

□

Les contrats de travail concernés par la période d'immersion

Les périodes d'immersion peuvent être prévues dans les contrats suivants :

- le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) dans les entreprises d'insertion (EI) (article [L5132-5](#)), ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ([L5132-15-1](#)) et associations intermédiaires (AI) (

[L5132-11-1](#)

) à compter du 1er juin 2009.

- le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ([D5134-37-1](#)) et les contrats d'avenir (CAV) ([D5134-87-1](#)) dès le 1er janvier 2009 (article 28 de la loi du 1er décembre 2008). Le contrat d'avenir étant amené à disparaître, les périodes d'immersion sont donc possibles jusqu'au 31 décembre 2009, date de disparition du CAV.

- les CAE, volet non marchand du nouveau contrat unique d'insertion à compter du 1er janvier 2010.

En 2010, pendant une période transitoire, les ACI pourront avoir accès aux CDDI ou aux CAE volet non marchand du contrat unique d'insertion notamment dans l'attente de la généralisation des financements aux postes d'insertion dans les ACI.

(Voir le [FaxNet du 23/06/2009](#) sur la réforme des contrats aidés et la mise en œuvre du CDDI).

Objet de la période d'immersion

Les articles du code du travail sur les périodes d'immersion dans les EI, ACI et AI reprennent la même finalité de la période d'immersion :

« Ces contrats peuvent, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues à l'article L. 8241-2 ».

Ainsi, la réalisation de période d'immersion vise à :

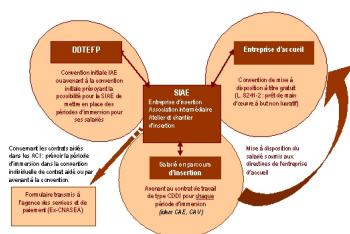
- faciliter l'acquisition de nouvelles compétences et diversifier les expériences professionnelles des salariés concernés,
- initier, le cas échéant, une procédure d'embauche dans le cadre d'un emploi pérenne dans une entreprise du secteur concurrentiel,
- créer des passerelles entre les employeurs de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

Organisation des relations entre l'Etat, la SIAE, l'entreprise d'accueil et le salarié en insertion

La mise en œuvre de la période d'immersion nécessite l'aménagement de trois types de relation :

- La convention IAE entre l'Etat et la SIAE ;
- La convention de mise à disposition entre la SIAE et l'entreprise d'accueil ;
- L'avenant au contrat de travail entre la SIAE et le salarié.

Le schéma ci-dessous récapitule la mise en place des périodes d'immersion :



La période d'immersion dans les relations entre l'Etat et la SIAE

Prévision des périodes d'immersion dans la convention initiale ou par avenant

La convention entre l'Etat et la SIAE peut prévoir dans sa rédaction initiale ou par avenant la

possibilité de mettre en place des périodes d'immersion auprès d'un autre employeur pour ses salariés recrutés en CDDI ou en contrats aidés (ACI).

Dans ce cas, la convention précise :

1. Le nombre prévisionnel de salariés concernés ;
2. Les employeurs auprès desquels ces salariés pourraient effectuer des périodes d'immersion ;
3. Les modalités d'accompagnement spécifiques prévues par l'entreprise d'insertion pendant ces périodes ;
4. Les objectifs visés par l'immersion.

Transmission à l'ASP de la fiche de signalement

L'employeur transmet à l'Agence de Services et de Paiement (ex-CNASEA) la fiche de signalement établie selon le modèle du CERFA n° 13912*01 (modèle présenté en annexe de l'instruction du 29 mai 2009), signalant chaque période d'immersion mise en œuvre et comportant les indications nécessaires au suivi statistique.

Indication de la période d'immersion dans la convention individuelle de contrat aidé

Concernant les contrats aidés CAE et CAV dans les chantiers d'insertion, la période d'immersion sera également prévue dans la convention individuelle de contrat aidé ou dans un avenant ad hoc à cette convention.

La période d'immersion dans les relations entre la SIAE et l'entreprise d'accueil

Auprès de quelles structures peuvent s'effectuer les périodes d'immersion ?

Le type d'entreprise d'accueil n'est pas précisé dans le décret. L'instruction DGEFP précise cependant, que même si le modèle économique du dispositif désigne l'entreprise comme la structure d'accueil logique, rien ne s'oppose à ce que des périodes d'immersion soient effectuées auprès d'autres structures (employeurs publics, associations...).

Conclusion d'une convention de mise à disposition entre la SIAE et l'entreprise d'accueil

Chaque période d'immersion fait l'objet au préalable d'une convention de mise à disposition dans le cadre de l'article L.8241-2 du code du travail sur le prêt de main d'œuvre à but non lucratif. Cette convention peut prévoir la possibilité d'effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès d'un même employeur.

Le décret du 7 avril 2009 prévoit que cette mise à disposition se fait à titre gratuit. Par conséquent, la convention de mise à disposition ne doit pas prévoir de clauses financières relatives à des échanges financiers, même pour refacturer uniquement le coût salarial qui reste à la seule charge de la SIAE.

Contenu de la convention de mise à disposition

La convention de mise à disposition comporte notamment les mentions obligatoires suivantes :

1. La référence à l'article L. 8241-2 du code du travail (prêt de main d'œuvre à but non lucratif) qui en détermine les conditions ;
2. Les nom, prénom, adresse et date de naissance du salarié ;
3. La nature des activités faisant l'objet de la convention ;
4. 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 ;
5. Les conditions et modalités de rupture anticipée de la mise à disposition par l'une ou l'autre des parties à la convention ;

6. 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 ;

7. 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 ;

8. Les modalités selon lesquelles la réalisation de ces objectifs est appréciée.

Le risque AT/MP

Les salariés conservent la couverture pour les accidents du travail (AT) et maladie professionnelle (MP)

La convention de mise à disposition doit mentionner la répartition des responsabilités en matière de formation

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant la période d'immersion : l'intégralité

Cependant, pour les employeurs bénéficiant d'un taux de cotisations forfaitaire ou collectif, ce coût ne s'applique pas

C'est le cas des chantiers d'insertion qui appliquent un taux AT/MP forfaitaire de 1,5% et les AI si la durée est inférieure à 6 mois

Pour les CDDI de plus de 750 heures dans les AI, le taux applicable est un taux collectif de 4,8% dans les AI

Voir les dispositions du code de la sécurité sociale : articles L412-3 à L412-7 relatifs aux accidents du travail et maladies professionnelles

Le régime juridique de la mise à disposition de main d'œuvre à but non lucratif

Les dispositions du code du travail qui s'appliquent à la mise à disposition à but non lucratif font références à certaines dispositions relatives au travail temporaire, aux représentants du personnel et aux travailleurs étrangers :

- Dispositions relatives au travail temporaire :

Conditions d'exécution du travail (L1251-24) L'exécution du travail sont celles de l'entreprise [d'accueil]
Médecine du travail (L1251-22) Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de [l'employeur]
- sauf lorsqu'il relève du régime agricole, le suivi médical est assuré par des services de santé au travail
- sauf lorsque l'activité exercée par le salarié nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de l'article L1251-23
Equipement de protection individuelle (L1251-23) Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise [d'accueil]
Accès aux installations et moyens de transport collectifs (L1251-24) L'accès dans l'entreprise [d'accueil] est assuré par l'entreprise [d'accueil]
Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci sont remboursées

- Dispositions relatives au travail temporaire :

Mise à disposition hors du territoire français (L521-4) Dans les établissements internationaux, il est interdit à [l'employeur] de mettre à disposition un salarié français

La période d'immersion dans les relations entre la SIAE et le salarié

Conclusion d'un avenant au contrat de travail

Chaque période d'immersion fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail. La réalisation d'une période d'immersion n'entraîne pas la suspension du contrat de travail. Le salarié reste donc lié à l'employeur avec lequel il a conclu le contrat de travail. Durant toute la période d'immersion, l'employeur verse le salaire dû.

La période d'immersion n'impacte pas la durée du contrat de travail initial. Ainsi le contrat aidé ou le CDDI se poursuit jusqu' à son échéance.

Le cas échéant, cet avenant peut prévoir la possibilité de réaliser plusieurs périodes d'immersion auprès du même employeur.

L'avenant au contrat de travail précise les modalités pratiques de la mise à disposition (lieu de travail, horaire de travail...) mais ne modifie pas les conditions d'exécution du contrat de travail telle que la durée hebdomadaire du travail.

L'avenant doit reproduire le contenu de la convention de mise à disposition du salarié. Il doit mentionner 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. Il doit également préciser que le fait pour le salarié de refuser ou de mettre fin à une période d'immersion ne peut donner lieu à une sanction disciplinaire, un licenciement ou une mesure discriminatoire (arrêté du 3 juin 2009).

Durée des périodes d'immersion

La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder un mois. Elle est définie en fonction de l'objectif poursuivi, des besoins et des capacités du salarié.

La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du contrat ou des contrats successifs ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat, renouvellement compris. Cette durée est déconnectée de la durée hebdomadaire du travail.

Ainsi, le cumul des périodes d'immersion ne peut excéder :

- 1 mois et demi pour un contrat de 6 mois,

- 3 mois pour un contrat d'un an,

- 4 mois et demi pour un contrat de 18 mois,

- 6 mois pour un contrat de deux ans.

Ces deux conditions sont cumulatives (durée maximum d'un mois et durée cumulée inférieure à 25 % de la durée du contrat, renouvellement compris) et ne peuvent faire l'objet d'aucun aménagement.

Il n'est pas prévu de délai de carence entre deux périodes d'immersion.

Autres caractéristique de la période d'immersion

- La période d'immersion n'est pas obligatoire. Elle ne s'impose ni à l'employeur, ni au

salarié.

- Elle est à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié. Elle peut être éventuellement préconisée par le prescripteur du contrat aidé. En aucun cas, elle n'est enclenchée à la demande de l'entreprise d'accueil pour répondre à ses besoins de production.

- La période d'immersion peut intervenir à tout moment du parcours en cohérence avec le projet professionnel de la personne et des objectifs poursuivis.

- La période d'immersion peut initier une procédure d'embauche dans l'entreprise d'accueil dans un emploi durable mais ne constitue pas une période d'essai. S'il y a embauche à l'issue de la période d'immersion, le salarié effectuera normalement une période d'essai.

Plan de déploiement de l'Etat

Les DDTEFP s'appuieront sur les partenariats existants pour faciliter le rapprochement des SIAE et des autres employeurs du secteur non marchand avec les entreprises ou les représentants des branches susceptibles d'accueillir les salariés des SIAE en période d'immersion.

La DGEFP négociera au niveau national des accords cadres pour la réalisation d'opérations exemplaires conduites avec des entreprises appartenant à des grands groupes, en vue d'une déclinaison possible dans les départements.

Textes de références

- [Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008](#) (article 28)
- [Décret n° 2009-390 du 7 avril 2009](#) (JO du 10/04/2009)
- [Arrêté du 3 juin 2009](#) (JO du 01/07/2009)
- [Décret n° 2010-94 du 22 janvier 2010](#) (JO du 26/01/10) .

Code du travail :

- Entreprises d'insertion : articles [L5132-5](#) et D51 [32-10-1 à D5132-10-5](#)
- Ateliers et chantiers d'insertion : articles [L5132-15-1](#) et D [5132-43-1 à D5132-43-5](#)
- Associations intermédiaires : articles [L5132-11-1](#) et [D5132-26-1 à D5132-26-5](#)
- Contrat d'accompagnement dans l'emploi : articles [D5134-37-1 à D5134-37-7](#)
- Contrat d'avenir : articles [D5134-87-1 à D5134-87-7](#)
- CAE (Contrat Unique d'insertion) : Article D. 5134-50-1 à D. 5134-50-8

Réaction des réseaux de l'IAE sur la période d'immersion

COORACE

considère que la période d'immersion est un dispositif d'insertion « inutile

- Des possibilités d'être délégué en entreprises existent déjà via les AI, les ETTI et les GEIQ. Il est c
- Les périodes d'immersion pourraient être le moyen idéal pour les entreprises utilisatrices de conto
- La gratuité de la mise à disposition peut mettre à mal l'équilibre des SIAE proposant de la mise à c
- La gratuité de la mise à disposition dévalorise également le travail produit par le salarié.

Le

CNEI

a également exprimé son opposition à la période c

- Une *dérégulation sociale* des conditions de mise à disposition du salarié pe
- Une *incohérence avec les objectifs de l'insertion* la durée maximale excessive des
- Une dé *régulation du marché de l'emploi* qui impacte les AI, ETTI et GEIQ dont le cœur de
- Une *distorsion des règles de concurrence* avec le marché réglementé du travail temporaire.

{backbutton}