

# LES ACTIONS D'IMMERSION POUR LES SALARIES EN INSERTION ET LA « PERIODE D'IMMERSION » DU CODE DU TRAVAIL

## DOSSIER TECHNIQUE FNARS IDF

### SOMMAIRE DU DOSSIER

- ✚ Note technique FNARS sur la « *Période d'immersion* » (code du travail)
- ✚ Fiche de présentation de la procédure de mise en place d'une période d'immersion par une SIAE
- ✚ Modèle pour la rédaction de l'avenant au contrat de travail relatif aux périodes d'immersion
- ✚ Modèle de conventionnement SIAE/entreprise/salariés pour une action d'immersion élaboré par la FNARS IdF pour le projet « Vers l'intégration en Entreprise »
- ✚ Tableau récapitulatif des mesures existantes pour les actions d'immersion en entreprise de salariés en insertion SIAE
- ✚ **ANNEXE :** les textes de références
  - ✓ Décret n°2009-390 du 7 avril 2009
  - ✓ Instruction DGEFP du 29 mai 2009 relative aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion et son annexe (Question réponses)
  - ✓ Arrêté du 3 juin 2009 définissant les clauses obligatoires de l'avenant au contrat de travail relatif aux périodes d'immersion et fixant le modèle de fiche de signalement

#### ➤ Contact :

Steven MARCHAND  
Chargé de mission IAE/Emploi  
FNARS ILE-DE-FRANCE  
01 43 15 80 16 - [fnarsidf.emploi@wanadoo.fr](mailto:fnarsidf.emploi@wanadoo.fr)

Cette action est soutenue par :



## Note technique sur les périodes d'immersion

### Définition et objectif des périodes d'immersion

La possibilité de réaliser des périodes d'immersion auprès d'employeurs du secteur marchand ou non marchand pour les personnes en **contrats aidés dans le secteur non marchand**<sup>1</sup> ou ceux ayant passé un contrat à durée déterminée d'insertion depuis le 1<sup>er</sup> juin avec une structure de l'insertion par l'activité économique, a été instituée par la **loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion**, complétée par le **décret n° 2009-390 du 7 avril 2009** et ouverte depuis le 1<sup>er</sup> juin 2009. Un nouveau décret concernant la mise en place des périodes d'immersion pour les CAE-CUI ne devrait tarder.

#### Les périodes d'immersion visent 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.

### Modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion :

	Période d'immersion
Documents à établir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les périodes d'immersion peuvent être prévues dans les conventions individuelles</b> conclues dans le cadre des CUI non marchand entre l'employeur, le bénéficiaire et l'État ou le Conseil général (pour les bénéficiaires du RSA) <b>ou par avenant.</b></li> <li>• <b>Les périodes d'immersion donnent lieu à une convention de mise à disposition à but non lucratif et à titre gratuit entre l'employeur d'origine et l'employeur d'accueil.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cette convention doit faire référence à l'article L.8241-2 du code du travail qui précise le régime juridique des opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif.</li> <li>➤ Elle doit mentionner :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nom, prénom, adresse et date de naissance du salarié</li> <li>○ La nature des activités faisant l'objet de la convention</li> <li>○ Le lieu d'exécution, les horaires de travail, les dates de début et de fin de la période d'immersion ou des périodes d'immersion quand il y en a plusieurs de prévues. dans ce cas, elle précisera également les modalités de succession des périodes travaillées auprès de chacun des deux employeurs</li> <li>○ Les conditions et modalités de rupture anticipée de la mise à disposition par l'une ou l'autre des parties à la convention</li> <li>○ Elle doit notamment prévoir explicitement la répartition des responsabilités entre l'employeur et l'entreprise d'accueil en matière de formation à la sécurité et d'assurance contre le</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

<sup>1</sup> C'est-à-dire en contrat d'avenir et contrat d'accompagnement à l'emploi du plan de cohésion sociale à partir du 1<sup>er</sup> juin 2009

	<p>risque "accident du travail/maladie professionnelle", les modalités d'exercice du pouvoir disciplinaire, des fonctions d'encadrement, et les objectifs visés par l'immersion et les modalités d'appréciation de ces objectifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cette convention devrait être transmise aux prescripteurs pour le compte de l'Etat (ou aux services du Conseil général dans le cas d'un contrat aidé qu'il finance) pour agrément. Toutefois pour simplifier la mise en œuvre du dispositif, et sans qu'il soit nécessaire de transmettre la convention de mise à disposition, cet agrément est réputé acquis pour les salariés en insertion titulaires d'un CAE-CUI signés dans une SIAE.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Toute période d'immersion donne également lieu à la rédaction d'un avenant au contrat de travail qui doit être obligatoirement conclu entre l'employeur et le salarié avec l'accord de ce dernier.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'avenant au contrat de travail doit comporter 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</li> <li>➤ 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,</li> <li>➤ et 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.</li> </ul> </li> <li>• <b>Toute période d'immersion donne lieu à une fiche de signalement</b> précisant la durée de la période d'immersion et le secteur d'accueil et transmise à l'Agence de services et de paiement à des fins de suivi statistique.</li> </ul>
<p><b>Durée des périodes d'immersion</b></p>	<p>Si les textes ne fixent aucune durée minimale pour les périodes d'immersion, ils indiquent en revanche qu'elles <b>ne doivent pas dépasser</b> pour chaque personne en contrat aidé du secteur non marchand :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>plus d'1 mois pour chaque période d'immersion</b></li> <li>- <b>et 25% de la durée totale du contrat.</b></li> </ul> <p>Pour les AI, la durée totale des mises à disposition des salariés en insertion auprès des entreprises ne peut excéder 480 heures sur deux ans.</p>
<p><b>Durée hebdomadaire de travail</b></p>	<p>La durée hebdomadaire de travail dans l'entreprise d'accueil d'immersion ne peut être différente de la durée hebdomadaire de travail prévue lors de la conclusion du CDDI ou du contrat aidé. Elle ne peut être modifiée par l'avenant au contrat de travail établi à l'occasion d'une immersion.</p>

**Ressources bibliographiques**

- Loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion,
- Le décret n° 2009-390 du 7 avril 2009
- L'Instruction DGEFP du 29 mai 2009 relative aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion
- L'arrêté du 3 juin 2009 définissant les clauses obligatoires de l'avenant au contrat de travail relatif aux périodes d'immersion et fixant le modèle de fiche de signalement

<b>Note de position</b>
-------------------------

**Notre réseau considère l'immersion encadrée comme un bon outil dans un parcours** d'insertion, pour autant que certains principes soient respectés : principe de libre adhésion des personnes, durée limitée de sorte que la période serve les bénéficiaires, principe d'un tutorat effectif au sein de l'entreprise.

**Nous reconnaissons que les périodes d'immersion sont plus facilement mobilisables dans les chantiers d'insertion que dans les autres types de SIAE.** En effet, les périodes d'immersion semblent concrètement difficile à mettre en œuvre pour les Associations intermédiaires en raison de la question du remplacement du salarié en immersion lorsqu'il suspend son intervention auprès d'un particulier et du coût pour les associations intermédiaires comme pour les entreprises d'insertion (le salarié en immersion restant rémunéré par son employeur habituel durant la durée de l'immersion alors qu'il ne participe pas à la production). Ces deux types de SIAE sont pourtant évalués sur la mobilisation des périodes d'immersion. Par ailleurs en cas d'accident de travail chez l'employeur qui reçoit, c'est la SIAE qui devra payer alors qu'avec l'évaluation en milieu de travail, dispositif limité à 2 semaines, Pôle emploi en assumait la charge.

**Si l'immersion en entreprise est revendiquée par notre réseau comme un outil nécessaire à la structuration du parcours d'insertion, nous sommes très sensibles aux difficultés évoqués par les uns et les autres.**

# PERIODES D'IMMERSION REALISEES PAR DES SALARIES DE SIAE AUPRES D'UN AUTRE EMPLOYEUR

## **PROCEDURE**

### ☛ CONVENTION AVEC L'ETAT

❶ **Négocier avec la DIRECCTE sur la mise en place de périodes d'immersion pour les salariés des SIAE dans le cadre du dialogue de gestion et du conventionnement IAE par l'Etat (objectifs opérationnels de l'annexe 5).**

❷ **Valider cet objectif dans le cadre de l'instruction et du conventionnement par la DIRECCTE après avis du CDIAE**

### ☛ CONVENTION DE MISE A DISPOSITION A TITRE GRATUIT ENTRE LA SIAE ET L'EMPLOYEUR

**Cette convention** comportera notamment les indications suivantes :

- 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

### ☛ AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIE CONCERNE

**L'avenant au contrat de travail** pour la réalisation d'une période d'immersion comporte les mentions suivantes :

- la reproduction des clauses et mentions de la convention de mise à disposition
- l'indication que la période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération
- 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

**Attention !** Si le volume horaire de travail effectué pendant la période d'immersion en entreprise est différent de celui fixé dans le contrat de travail initial du salarié, la SIAE doit respecter deux conditions :

1. La possibilité de faire évoluer la durée hebdomadaire de travail inscrit au contrat par la voie d'avenant aura du être explicitement prévu dans le contrat de travail initial
2. L'ensemble des heures de travaux effectués par le salarié doit lui être payé ou récupéré par repos compensateur.

### ☛ ENVOI A L'ASP DU CERFA « PERIODE D'IMMERSION »

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**Association**

Siège social : [adresse]

Représentée aux présentes par XXXX, agissant en qualité de XXX,

**Ci-après dénommée "l'employeur"**

**D'UNE PART,**

**ET : Madame/Monsieur [Nom-Prénom]**

Demeurant [adresse]

N° de sécurité sociale : [numéro]

Née [date] à [ville] de Nationalité xxxxxx

**Ci-après dénommée "le salarié"**

**D'AUTRE PART.**

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

Article 1 :

Le salarié peut bénéficier de la mise en place d'une ou plusieurs périodes d'immersion en entreprise.

Article 2 :

Chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention de mise à disposition à titre gratuit conclue entre l'organisme conventionné en tant qu'atelier et chantier d'insertion et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée. Cette convention peut prévoir la possibilité d'effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès d'un même employeur.

Article 3 :

La convention de mise à disposition comporte notamment les indications suivantes :

1° La référence à l'article L. 8241-2 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.

Article 4 :

La période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié.

Article 5 :

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.

Article 6 :

La durée maximale d'une période d'immersion ne peut excéder un mois et la durée cumulée des périodes d'immersion réalisées ne peut dépasser 25% de la durée totale du contrat.

Fait en deux exemplaires, A [ville], le [date]

L'employeur(\*)

Le Salarié (\*)

**CONVENTION DE PARTENARIAT  
POUR LA REALISATION D'ACTION D'IMMERSION  
AVEC UN SALARIE EN INSERTION  
SUR UN OBJECTIF DE RECRUTEMENT**

**L'employeur : X**

adresse :

représenté par Madame/Monsieur [..], en sa qualité de

ci après nommé l'employeur d'insertion

d' une part,

**L'entreprise : Y**

adresse :

représentée par Madame/Monsieur [..], en sa qualité de

ci après nommé l'entreprise

**Convient de ce qui suit :**

**PREAMBULE :**

Suite à la signature d'une convention de partenariat entre l'UNEP IdF\* et les représentants des structures d'insertion (FNARS Ile-de-France\*\*, Chantier école Ile-de-France, CNLRQ, Coorace IdF, Gesat) le 12 juin 2008 ayant notamment pour but de faciliter l'insertion, de mieux répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises paysagères et de créer de nouveaux partenariats, la FNARS Ile-de-France et l'UNEP IdF ont décidé en 2009 de mener en commun un projet visant à favoriser le recrutement de salariés de S.I.A.E\*\*\*, ayant des compétences professionnelles dans les espaces verts. **Il s'agit de permettre à ces salariés d'être recrutés sur des emplois d' « ouvrier paysagiste » proposés par des entreprises ayant des postes à pourvoir.**

Ce projet vise à optimiser l'organisation des actions d'immersion en entreprise permettant l'évaluation, l'ajustement et le développement des compétences attendues sur ces postes, et les modalités de collaborations entre l'entreprise, le candidat et la S.I.A.E.

**Article 1 : Objet de la convention**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la présente convention a pour objet l'organisation des relations entre un employeur d'insertion et une entreprise d'accueil dans le cadre d'action d'immersion d'un salarié en insertion en vue de son embauche sur un poste à pourvoir.

Si celle-ci est concluante, l'entreprise s'engage lors d'un entretien de recrutement à confirmer l'embauche du salarié.

La Structure d'insertion par l'économique met à disposition de l'entreprise d'accueil :

**LE SALARIE (E) dénommé ci-après**

Nom :

Prénom :

\* Union nationale des entrepreneurs du Paysage

\*\* Fédération Nationale des Associations d'accueil et de Réinsertion sociale

\*\*\* Structure d'Insertion par l'Activité Economique

## Article 2 : Objectif de la période d'immersion

La période d'immersion a pour but :

- d'initier une démarche d'embauche sur un poste de travail par une mise en situation de travail en poste permettant d'évaluer, de renforcer et/ou d'ajuster les compétences de candidat

## Article 3 : Caractéristiques du poste à pourvoir dans l'entreprise

L'entreprise Y a identifié un besoin de recrutement sur un poste travail qu'il souhaite pourvoir en initiant une démarche d'embauche avec le salarié Z

Cet emploi présente les caractéristiques suivantes :

*Intitulé :* \_\_\_\_\_ *Nature du contrat de travail :* \_\_\_\_\_

*Classification dans la convention collective :* \_\_\_\_\_ *Rémunération(s) :* \_\_\_\_\_

*Durée hebdomadaire de travail :* \_\_\_\_\_

*Missions ou activités principales de ce poste:* \_\_\_\_\_

Un profil du poste a été établi au démarrage de l'action et est annexé à la présente convention.

- **Relations hiérarchiques :**

Responsable hiérarchique pendant la période d'immersion : Mr W

Par ailleurs, Mr/Mme [...] pourra être amené à travailler sous l'autorité de : ...

## Article 4 : Modalités de la mise à disposition du salarié en entreprise

L'activité de Mr/Mme Z au sein de l'entreprise d'accueil se déroulera dans le cadre de

**(RETIRER LES MENTIONS INUTILES):**

- Une période(s) d'immersion telle que définit dans le code du travail aux articles D.5132-10-1 et suivants (pour les salarié en contrat aidé dans un Ateliers et Chantiers d'Insertion ou en Contrat dans une Entreprise d'Insertion) , (\*\*\*\*) **OU**
- Une Evaluation en Milieu de Travail (E.M.T.) Pole Emploi **OU**
- Une Evaluation en Milieu de Travail Préalable à l'embauche (E.M.T.P.R ) Pole Emploi

**L'employeur d'insertion désigne un référent unique (et si besoin un suppléant) pour communiquer avec l'entreprise d'accueil dans le cadre de la mise à disposition**

➤ **Référent désigné par l'employeur d'insertion** (nom, fonction) : .....

Adresse : .....

Téléphone 1 : ..... téléphone 2 : ..... mail : .....

## Article 5 : Modalités de recrutement

A l'issue de la période d'immersion, l'employeur organise un entretien de recrutement et se prononce sur l'embauche du salarié ayant effectué l'action d'immersion, en s'appuyant sur l'évaluation des compétences réalisées pendant la phase d'immersion dans l'entreprise.

Lors de cet entretien, l'employeur présente le poste de travail, la rémunération, le contrat de travail et son cadre conventionnel, ....

## Article 6 : Nature des activités pendant l'immersion dans l'entreprise

Durant son immersion dans l'entreprise, M/Mme effectuera les missions suivantes au sein de la structure d'accueil ou sur le site :

(Intitulé de(des) l'établissement(s) et/ou localisation du(des) site(s)) :

.....  
.....

et sera affecté sur le poste et/ou devra effectuer les tâches suivantes :

Le salarié sera encadré dans la réalisation de ses activités par M/Mme \_\_\_\_\_, qualité

## Article 7 : conditions de mise à disposition pendant l'immersion en entreprise

**Lieu de travail :**

**Horaires de travail** pendant la mise à disposition:

La durée hebdomadaire de travail est fixée à \_\_\_\_\_ heures

Lundi de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ et de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

Mardi de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ et de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

Mercredi de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ et de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

Jeudi de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ et de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

Vendredi de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ et de \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

**Modalités de prise en charge des repas :**

**Prime, indemnités et autres avantages :**

## Article 8: Durée et calendrier de la période ou des périodes d'immersion

La période d'immersion de M/Mme [ ] est d'une durée de .....débutera à compter du .....

Sauf rupture anticipée dans les conditions prévues aux articles 10, elle prendra fin le .....

Le renouvellement d'une période d'immersion sera possible par avenant et sous réserve de l'accord de l'ensemble des parties signataires.

Le nombre des périodes d'immersion n'est pas limité. La durée de chacune ne peut dépasser un mois et leur durée totale ne peut excéder 25 % de la durée du contrat de travail en SIAE.

## Article 9 : Tutorat

L'entreprise d'accueil désigne un tuteur chargé de suivre l'activité du salarié et d'en assurer son bon déroulement sur le plan pédagogique et technique. Le tuteur participe à l'évaluation de la période d'immersion au regard des objectifs fixés à l'article 2 de la présente convention.

Le tuteur désigné par l'entreprise est (nom, fonction) : Mr/Mme \_\_\_\_\_

L'entreprise d'accueil s'engage à organiser, pendant et/ou à l'issue de l'action d'immersion, un entretien ou des entretiens associant le tuteur et le salarié afin de procéder au suivi et bilan de l'immersion. Ces temps de rencontres partagées sont indispensables pour permettre aux parties de statuer sur les conditions pour engager le recrutement et/ou sur pour définir les suites à donner à l'immersion.

➤ Dates prévisionnelles des entretiens partagés de suivi et/ou de bilan :

Le : ..... /..... / ..... de à

Le : ..... /..... / ..... de à

### **Article 10 : Conditions et modalités de rupture anticipée de la mise à disposition par l'employeur, l'entreprise d'accueil**

Dans le cas où l'entreprise d'accueil souhaiterait mettre un terme à la mise à disposition de M/Mme [...] avant la date prévue, elle pourra y mettre fin sans préavis.

Cette décision devra être confirmée à M/Mme [ z] par lettre remise en mains propres contre décharge.

Dans le cas où le salarié souhaiterait mettre un terme à la période d'immersion, elle pourra y mettre fin sans préavis. L'entreprise d'accueil devra informer l'employeur d'insertion dans les meilleurs délais.

***DATE ET SIGNATURE :***

***L'employeur d'insertion***

***Le salarié***

***L'entreprise d'accueil***

(\*\*\*\*) **ANNEXE :**

**Articles supplémentaires à faire figurer dans une convention utilisant la « Période d'immersion » dans le cadre d'une mise à disposition à titre gratuit (articles D.5132-10-1 et suivants du code du travail)**

### **Article 11 : Situation juridique du salarié**

**Conformément aux dispositions législatives et réglementaires visées à l'Article L8241-2 sur le prêt de main d'œuvre à but non lucratif**, l'employeur d'insertion met à disposition de l'entreprise d'accueil :

Monsieur / Madame [ ]  
né(e) le \_\_\_\_\_, demeurant à \_\_\_\_\_  
et qu'il a recruté(e) sous : \_\_\_\_\_ (préciser la nature et la date du contrat de travail en cours)

dans le cadre de période(s) d'immersion prévue dans le code du travail aux articles D.5132-10-1 et suivants.

Pendant la durée de son immersion, le contrat de travail de M/Mme [ ] se poursuit selon les modalités déterminées dans un avenant rédigé conformément aux dispositions de l'arrêté Arrêté ministérielle du 23 février 2010.

M/Mme [ ] demeure salarié(e) de (compléter), qui reste son employeur et qui, à ce titre, exerce le pouvoir disciplinaire et verse sa rémunération.

Le salarié peut renoncer à effectuer la période d'immersion, ou y mettre fin, par anticipation : cette décision n'est pas susceptible de faire l'objet de sanctions.

L'entreprise d'accueil s'engage à autoriser l'accès de M/Mme [.] aux installations collectives (restauration...) dont bénéficient ses salariés.

L'entreprise d'accueil s'engage à signaler à l'employeur, sous 24 heures, une éventuelle absence du salarié.

En cas d'un manquement de Mr/Mme [.] à la discipline ou règles prévus dans règlement intérieur de l'entreprise d'accueil, l'entreprise d'accueil s'engage à informer l'employeur d'insertion dans les plus brefs délais et à organiser un entretien de médiation réunissant le salarié, l'employeur d'insertion et l'entreprise d'accueil.

### **Article 12 : Prévention et couverture des risques accidents du travail – maladies professionnelles**

L'entreprise d'accueil s'engage à :

- communiquer à l'employeur, avant le début de la mise à disposition, le document unique d'évaluation des risques prévu à l'article R.4121-1 du code du travail, afin de lui permettre de sensibiliser M/Mme [.] au respect des règles d'hygiène et de sécurité,
- informer, dès son arrivée, M/Mme [ ] des règles d'hygiène et sécurité applicables dans l'établissement et à lui indiquer les modalités de consultation du document unique d'évaluation des risques relatif aux activités exercées pendant la période d'immersion, ainsi que du règlement intérieur,
- lui fournir les équipements de protection individuelle nécessaires.

La couverture du risque AT-MP dans le cadre de la période d'immersion est détaillée dans le document joint en annexe à la présente convention (*annexe 3 Questions-réponses de la note d'instruction DGEFP n° 2009-18 du 29 mai 2009*)

Ces dispositions, relatives au régime d'assurance applicable, ne font pas obstacle à d'éventuelles procédures pénales.

## Tableau récapitulatif des mesures d'immersion en entreprise pour les salariés de l'I.A.E.

MESURE	Prescripteur de l'opération	Salariés en insertion éligibles	Lien salarié en insertion / SIAE	Protection sociale pendant l'immersion	Revenu du salarié	Durée maximale	Formalités/contraintes
<b>OUTILS D'IMMERSION EN ENTREPRISE MOBILISABLES POUR DES SALARIES EN INSERTION SUR UN OBJECTIF DE RECRUTEMENT</b>							
<b>Période d'immersion (code du travail)</b>	SIAE (accord DIRECCTE)	Tous salariés en insertion	Maintien du contrat de travail	Droits salarié (de la SIAE) ( <i>protection sociale proche du régime de l'intérim</i> )	Salaire maintenu	1 mois maximum, renouvelable mais plafonné	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectif validé DIRECCTE projet conventionné dialogue de gestion</li> <li>- Avenant au contrat de travail signé par le salarié</li> <li>- Convention employeur/salarié/SIAE</li> </ul>
<b>Prêt de main d'œuvre à but non lucratif</b>	SIAE	Tous salariés en insertion	Maintien du contrat de travail	salarié (de la SIAE) ( <i>protection sociale proche du régime de l'intérim</i> )	Salaire maintenu	Non défini	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Signature Convention employeur/SIAE</li> <li>- Avenant au contrat de travail</li> <li>- Réglementation défini aux articles L. 8241-1 et 8241-2</li> </ul>
<b>Stage en entreprise</b>	SIAE	Tous salariés en insertion	Maintien du contrat de travail	Non formalisé	Salaire maintenu	Non défini (généralement court)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convention de stage</li> </ul>
<b>Période d'essai avec suspension de contrat de travail</b>	Salarié en insertion et SIAE	Tous salariés en insertion	Contrat de travail suspendu	Entreprise	Salaire entreprise	Durée maximale relative à la période d'essai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formalités et difficultés d'organisation pour réintégrer le salarié en SIAE en cas de rupture si période d'essai langue</li> </ul>
<b>Evaluation en Milieu de travail Préalable à l'embauche (EMT-PR)</b>	Pole Emploi	Salariés en insertion inscrits à Pole emploi	contrat de travail suspendu (protection sociale statut spécifique de demandeur d'emploi)	Droits spécifiques assurés par Pôle emploi	Salaire maintenu ou non	40 heures	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'offre doit être déposée à Pole emploi</li> <li>- Suspension du contrat de travail</li> <li>- Offres de CDI et CDD 6 mois privilégiées</li> </ul>
<b>- OUTILS D'IMMERSION EN ENTREPRISE MOBILISABLES POUR DES SALARIES EN INSERTION SUR D'AUTRES OBJECTIFS</b>							
<b>Evaluation en Milieu de Travail (EMT)</b>	Pole emploi	Salariés en insertion inscrits à Pole emploi	contrat de travail suspendu (protection sociale statut spécifique de demandeur d'emploi)	Droits spécifiques assurés par Pôle emploi	Salaire maintenu ou non	80 heures (120 h pour publics jeunes ZUS et plan seniors)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Objectif</u> : découvrir les conditions d'exécution d'un métier ou vérifier des compétences</li> </ul>
<b>Travail temporaire d'insertion ou mise à disposition à titre onéreux</b>	Association intermédiaire ou Entreprise Travail temporaire Insertion	salariés en insertion embauchés en AI ou ETTI	Contrat de missions dans le cadre de l'IAE	Droits salarié (de la SIAE)	Salaire	Réglementation classique des activités AI ou ETTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Objectif</u> : mise à disposition auprès d'un employeur pour exercer une activité rémunérée</li> <li>- Existence d'une structure d'insertion intervenant sur ce secteur d'activité et sur le territoire</li> </ul>

**LES ACTIONS D'IMMERSION POUR LES SALARIES EN INSERTION ET LA  
« PERIODE D'IMMERSION » DU CODE DU TRAVAIL**

**ANNEXE DOSSIER TECHNIQUE FNARS IDF :**

**LES TEXTES DE REFERENCES**

**SOMMAIRE DE L'ANNEXE**

- ✓ Décret n°2009-390 du 7 avril 2009
- ✓ Instruction DGEFP du 29 mai 2009 relative aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion et son annexe (Question réponses)
- ✓ Arrêté du 3 juin 2009 définissant les clauses obligatoires de l'avenant au contrat de travail relatif aux périodes d'immersion et fixant le modèle de fiche de signalement

➤ **Contact :**

Steven MARCHAND  
Chargé de mission IAE/Emploi  
FNARS ILE-DE-FRANCE  
01 43 15 80 16 - [fnarsidf.emploi@wanadoo.fr](mailto:fnarsidf.emploi@wanadoo.fr)

Réalisé avec le soutien de :



# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

**Décret n° 2009-390 du 7 avril 2009 relatif aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion dans le cadre des contrats conclus par les structures de l'insertion par l'activité économique, des contrats d'accompagnement dans l'emploi et des contrats d'avenir**

NOR : ECED0903465D

Le Premier ministre,  
Sur le rapport de la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5132-5, L. 5132-11-1 et L. 5132-15-1 ;  
Vu le code rural, notamment son article L. 313-1 ;  
Vu la loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, notamment son article 28 ;  
Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 10 février 2009,

Décète :

#### TITRE I<sup>er</sup>

#### DISPOSITIONS APPLICABLES AUX STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

**Art. 1<sup>er</sup>.** – La section 1 du chapitre II du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail (partie réglementaire) est complétée par une sous-section 3 ainsi rédigée :

##### « Sous-section 3

##### « Période d'immersion

« *Art. D. 5132-10-1.* – La convention mentionnée à l'article L. 5132-2 peut prévoir, dans sa rédaction initiale ou par avenant *ad hoc*, la possibilité pour l'entreprise d'insertion signataire de mettre en place des périodes d'immersion pour ses salariés recrutés dans le cadre de contrats conclus en application de l'article L. 5132-5.

« Dans ce cas, la convention précise :

« 1<sup>o</sup> Le nombre prévisionnel de salariés concernés ;

« 2<sup>o</sup> Les employeurs auprès desquels ces salariés pourraient effectuer des périodes d'immersion ;

« 3<sup>o</sup> Les modalités d'accompagnement spécifiques prévues par l'entreprise d'insertion pendant ces périodes ;

« 4<sup>o</sup> Les objectifs visés par l'immersion.

« La signature de cette convention par l'Etat vaut agrément au sens du deuxième alinéa de l'article L. 5132-5.

« *Art. D. 5132-10-2.* – Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au contrat mentionné à l'article L. 5132-5.

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

« Il est rédigé conformément à un modèle défini par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

« Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé d'effectuer une période d'immersion ou pour avoir décidé d'y mettre fin.

« *Art. D. 5132-10-3.* – La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder un mois.

« La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du contrat conclu en application de l'article L. 5132-5 ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

« *Art. D. 5132-10-4.* – Chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention de mise à disposition à titre gratuit conclue entre l'entreprise d'insertion et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée. Cette convention peut prévoir la possibilité d'effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès d'un même employeur.

« La convention de mise à disposition comporte notamment les indications suivantes :

« 1° La référence à l'article L. 8241-2 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.

« *Art. D. 5132-10-5.* – L'employeur transmet 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 mise en œuvre et comportant les indications nécessaires au suivi statistique. »

**Art. 2.** – La section 2 du chapitre II du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail (partie réglementaire) est complétée par une sous-section 4 ainsi rédigée :

« *Sous-section 4*

« *Période d'immersion*

« *Art. D. 5132-26-1.* – La convention mentionnée à l'article L. 5132-2 peut prévoir, dans sa rédaction initiale ou par avenant *ad hoc*, la possibilité pour l'association intermédiaire signataire de mettre en place des périodes d'immersion pour ses salariés recrutés dans le cadre de contrats conclus en application de l'article L. 5132-11-1.

« 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'association intermédiaire pendant ces périodes ;

« 4° Les objectifs visés par l'immersion.

« La signature de cette convention par l'Etat vaut agrément au sens du deuxième alinéa de l'article L. 5132-11-1.

« *Art. D. 5132-26-2.* – Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au contrat mentionné à l'article L. 5132-11-1.

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

« Il est rédigé conformément à un modèle défini par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

« Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé d'effectuer une période d'immersion ou pour avoir décidé d'y mettre fin.

« *Art. D. 5132-26-3.* – La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder un mois.

« La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du contrat conclu en application de l'article L. 5132-11-1 ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

« *Art. D. 5132-26-4.* – Chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention de mise à disposition à titre gratuit conclue entre l'association intermédiaire et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée. Cette convention peut prévoir la possibilité d'effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès d'un même employeur.

« La convention de mise à disposition comporte notamment les indications suivantes :

« 1° La référence à l'article L. 8241-2 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.

« Art. D. 5132-26-5. – L'employeur transmet 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 mise en œuvre et comportant les indications nécessaires au suivi statistique. »

**Art. 3.** – La section 3 du chapitre II du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail (partie réglementaire) est complétée par une sous-section 4 ainsi rédigée :

« *Sous-section 4*

« *Période d'immersion*

« Art. D. 5132-43-1. – La convention mentionnée à l'article L. 5132-2 peut prévoir, dans sa rédaction initiale ou par avenant *ad hoc*, la possibilité pour l'organisme conventionné en tant qu'atelier et chantier d'insertion signataire de mettre en place des périodes d'immersion pour ses salariés recrutés dans le cadre de contrats conclus en application de l'article L. 5132-15-1.

« 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'organisme conventionné en tant qu'atelier et chantier d'insertion pendant ces périodes ;

« 4° Les objectifs visés par l'immersion.

« La signature de cette convention par l'Etat vaut agrément au sens du deuxième alinéa de l'article L. 5132-15-1.

« Art. D. 5132-43-2. – Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au contrat mentionné à l'article L. 5132-15-1.

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

« Il est rédigé conformément à un modèle défini par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

« Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé d'effectuer une période d'immersion ou pour avoir décidé d'y mettre fin.

« Art. D. 5132-43-3. – La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder un mois.

« La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du contrat conclu en application de l'article L. 5132-15-1 ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

« Art. D. 5132-43-4. – Chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention de mise à disposition à titre gratuit conclue entre l'organisme conventionné en tant qu'atelier et chantier d'insertion et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée. Cette convention peut prévoir la possibilité d'effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès d'un même employeur.

« La convention de mise à disposition comporte notamment les indications suivantes :

« 1° La référence à l'article L. 8241-2 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.

« Art. D. 5132-43-5. – L'employeur transmet 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 mise en œuvre et comportant les indications nécessaires au suivi statistique. »

## TITRE II

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CONTRATS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI  
ET AUX CONTRATS D'AVENIR

**Art. 4.** – La section 2 du chapitre IV du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail (partie réglementaire) est complétée par une sous-section 4 ainsi rédigée :

« *Sous-section 4*

« *Période d'immersion*

« *Art. D. 5134-37-1.* – La convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi mentionnée à l'article L. 5134-21 peut prévoir, dans sa rédaction initiale ou par avenant *ad hoc*, la possibilité pour le salarié de réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs.

« *Art. D. 5134-37-2.* – Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au contrat d'accompagnement dans l'emploi mentionné à l'article L. 5134-24.

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

« Il est rédigé conformément à un modèle défini par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

« Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé d'effectuer une période d'immersion ou pour avoir décidé d'y mettre fin.

« *Art. D. 5134-37-3.* – La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder un mois.

« La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

« *Art. D. 5134-37-4.* – Chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention de mise à disposition conclue à titre gratuit entre l'employeur du salarié sous contrat d'accompagnement dans l'emploi et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée. Cette convention peut prévoir la possibilité d'effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès d'un même employeur.

« La convention de mise à disposition comporte notamment les indications suivantes :

« 1° La référence à l'article L. 8241-2 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.

« *Art. D. 5134-37-5.* – La convention de mise à disposition est transmise par l'employeur du salarié sous contrat d'accompagnement dans l'emploi, pour agrément, au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de la période d'immersion à Pôle emploi.

« *Art. D. 5134-37-6.* – Pôle emploi transmet 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.

« *Art. D. 5134-37-7.* – Par exception à l'article D. 5134-37-5, la signature par l'Etat avec un organisme conventionné en tant qu'atelier ou chantier d'insertion de la convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi ou de son avenant *ad hoc* dans les conditions fixées à l'article D. 5134-37-1 vaut agrément au sens du III de l'article 28 de la loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.

« Dans ce cas, l'employeur transmet 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 autorisée et comportant les indications nécessaires au suivi statistique. »

**Art. 5.** – La section 3 du chapitre IV du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail (partie réglementaire) est complétée par une sous-section 7 ainsi rédigée :

*« Sous-section 7**« Période d'immersion*

« Art. D. 5134-87-1. – La convention individuelle de contrat d'avenir prévue aux articles L. 5134-38 et L. 5134-39 peut prévoir, dans sa rédaction initiale ou par avenant *ad hoc*, la possibilité pour le salarié de réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs.

« Art. D. 5134-87-2. – Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au contrat d'avenir mentionné à l'article L. 5134-41.

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

« Il est rédigé conformément à un modèle défini par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

« Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé d'effectuer une période d'immersion ou pour avoir décidé d'y mettre fin.

« Art. D. 5134-87-3. – La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder un mois.

« Dans tous les cas, la durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du contrat d'avenir ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

« Art. D. 5134-87-4. – Chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention de mise à disposition à titre gratuit conclue entre l'employeur du salarié sous contrat d'avenir et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée. Cette convention peut prévoir la possibilité d'effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès d'un même employeur.

« La convention de mise à disposition comporte notamment les indications suivantes :

« 1° La référence à l'article L. 8241-2 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.

« Art. D. 5134-87-5. – La convention de mise à disposition est transmise par l'employeur du salarié sous contrat d'avenir, pour agrément, au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de la période d'immersion :

« 1° Soit au président du conseil général, au maire de la commune, au président de l'établissement public de coopération intercommunale ou à l'organisme désigné par ceux-ci ayant conclu la convention individuelle prévue à l'article L. 5134-38 ;

« 2° Soit à Pôle emploi dans le cas, prévu à l'article L. 5134-39, d'une convention individuelle conclue pour le compte de l'Etat.

« Art. D. 5134-87-6. – L'autorité mentionnée à l'article D. 5134-91 transmet 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.

« Art. D. 5134-87-7. – Par exception à l'article D. 5134-87-5, la signature par l'autorité mentionnée à l'article D. 5134-87-5 avec un organisme conventionné en tant qu'atelier ou chantier d'insertion de la convention individuelle de contrat d'avenir ou de son avenant *ad hoc* dans les conditions fixées à l'article D. 5134-87-1 vaut agrément au sens du III de l'article 28 de la loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.

« Dans ce cas, l'employeur transmet 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 mise en œuvre et comportant les indications nécessaires au suivi statistique. »

## TITRE III

## DISPOSITIONS FINALES

**Art. 6.** – Les dispositions du titre I<sup>er</sup> du présent décret sont applicables aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> juin 2009.



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI  
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SOUS-DIRECTION INSERTION ET COHESION SOCIALE  
7 SQUARE MAX HYMANS  
75741 PARIS CEDEX 15

**Mission Insertion Professionnelle**  
Affaire suivie par : MIP  
Mél : [mip.dgefp@finances.gouv.fr](mailto:mip.dgefp@finances.gouv.fr)  
Téléphone : 01 43 19 28 31  
Télécopie : 01 43 19 28 05  
[www.minefi.gouv.fr](http://www.minefi.gouv.fr)  
[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

Paris, le 29 mai 2009

Le Délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle

à

Madame et Messieurs les Préfets de région

*Directions régionales du travail, de l'emploi et de la  
formation professionnelle*

*Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de  
l'environnement préfigurant la Direction régionale des  
entreprises, de la concurrence, de la consommation, du  
travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Languedoc-  
Roussillon*

*Direction régionale de la concurrence, de la  
consommation et de la répression des fraudes,  
préfigurant la Direction régionale des entreprises, de la  
concurrence, de la consommation, du travail et de  
l'emploi (DIRECCTE) de Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Mesdames et Messieurs les Préfets de département

*Directions départementales du travail, de l'emploi et de  
la formation professionnelle*

à Monsieur le directeur général de Pôle emploi

à Monsieur le directeur général de l'Agence de services  
et de paiement

à Monsieur le directeur général du centre national de la  
fonction publique territoriale

**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**

**Textes de référence :**

Articles 18, 22 et 28 de la loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.

Décret n° 2009-390 du 7 avril 2009 relatif aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion dans le cadre des contrats conclus par les structures de l'insertion par l'activité économique, des contrats d'accompagnement dans l'emploi et des contrats d'avenir.

Décret n°2009-604 du 28 mai 2009 modifiant l'article D. 5134-87-6 du code du travail

**Annexes :**

Questions-réponses

Liste des articles du code du travail et du code de la sécurité sociale applicables

Synthèse relative au régime applicable aux périodes d'immersion en matière de risque AT-MP

Fiche de signalement de la mise en œuvre d'une période d'immersion

La mise en œuvre des mesures du plan de cohésion sociale a mis en lumière l'utilité de développer de nouveaux outils pour permettre aux personnes en insertion d'acquérir une meilleure connaissance du milieu professionnel et de l'entreprise.

La loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion a introduit la possibilité pour des salariés en insertion de réaliser, en cours de contrat, **des périodes d'immersion auprès d'un autre employeur**, dans les conditions de l'article L. 8241-2 du code du travail qui autorise les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif.

Cette possibilité est ouverte en métropole :

- par l'article 28, pour les contrats d'avenir et les CAE actuels **dès 2009** ;
- par l'article 18, pour les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) conclus par les entreprises d'insertion<sup>1</sup>, les associations intermédiaires<sup>2</sup> et les ateliers et chantiers d'insertion<sup>3</sup> à compter du 1<sup>er</sup> juin 2009 ;
- par l'article 22, pour le contrat d'accompagnement dans l'emploi<sup>4</sup>, volet non marchand du futur contrat unique d'insertion qui entrera en vigueur **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010** en métropole.

Le décret n° 2009-390 du 7 avril 2009 précise les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif dans le cadre des contrats actuels du plan de cohésion sociale et des CDDI. Le décret n°2009-604 du 28 mai 2009 rectifie une erreur rédactionnelle dans incidence sur le fond ni sur la forme.

## I. Objectifs poursuivis

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 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.

---

<sup>1</sup> Nouvel article L. 5132-5 du code du travail.

<sup>2</sup> Nouvel article L. 5132-11-1 du code du travail.

<sup>3</sup> Nouvel article L. 5132-15-1 du code du travail.

<sup>4</sup> Futur article L 5134-20 du code du travail.

## II. Conditions juridiques de mise en œuvre

Aux termes du décret, la possibilité de mettre en place une période d'immersion doit être prévue :

- pour les structures de l'IAE employant des salariés en CDDI (EI, AI ou, le cas échéant, ACI), dans la **convention conclue entre l'État et la structure** ou dans un avenant ad hoc à cette convention ;
- pour les employeurs de salariés sous contrat d'avenir ou de CAE (y compris les ACI), dans la **convention individuelle de contrat aidé** ou dans un avenant ad hoc à cette convention.

Pour les employeurs de salariés sous contrats aidés autres que les ACI, chaque période d'immersion est en outre soumise à l'agrément préalable, par le prescripteur, d'une convention de mise à disposition conclue entre l'employeur et la structure accueillant le salarié en immersion (cf. ci-après).

Cette procédure d'agrément n'est en effet pas nécessaire lorsque les périodes d'immersion sont effectuées à l'initiative des structures de l'insertion par l'activité économique, compte tenu des obligations en matière d'accompagnement qui s'imposent à ces employeurs d'un type particulier, dans le cadre de leur conventionnement spécifique avec l'État.

## III. Organisation des relations entre l'employeur et la structure accueillant le salarié en immersion

Préalablement à chaque période d'immersion, **une convention de mise à disposition à titre gratuit** est conclue entre l'employeur du salarié sous contrat aidé ou CDDI et l'entreprise d'accueil. Le décret n° 2009-390 du 7 avril 2009 précise les mentions qui doivent obligatoirement figurer dans ce document.

Dans le cas d'un employeur non conventionné au titre de l'IAE, le décret précise également que cette convention de mise à disposition doit être soumise, pour agrément, au prescripteur du contrat aidé.

Cette convention s'inscrit dans le cadre juridique de l'article L. 8241-2 du code du travail, qui précise le régime juridique des opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif et auquel la convention doit référer explicitement.

## IV. Situation du salarié

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 un CAE, un contrat d'avenir ou un CDDI. Durant toute la période d'immersion, l'employeur verse notamment le salaire dû.

Un avenant au contrat de travail est obligatoirement conclu. Un arrêté en cours de publication précisera les mentions obligatoires qui doivent y figurer. Le salarié en insertion a le droit de refuser d'effectuer une période d'immersion ou d'y mettre fin de façon anticipée : il ne peut donc être sanctionné pour l'un ou l'autre de ces motifs.

L'ensemble des dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale qui lui sont applicables, dans le cadre du régime juridique de l'article L. 8241-2 du code du travail, sont rappelées dans l'annexe n° 2.

## V. Durée des périodes d'immersion

Le décret a introduit deux limitations de durée :

- la première pour chacune des périodes d'immersion considérées, qui ne doit pas dépasser un mois calendaire ;
- la seconde pour la totalité des périodes réalisées, qui ne doivent pas représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

## VI. Plan de déploiement

Je vous demande de vous appuyer 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 en immersion les salariés concernés.

Parallèlement, la DGEFP négociera, au niveau national, des accords-cadres en vue de favoriser la réalisation d'opérations exemplaires conduites avec des entreprises appartenant à des grands groupes. Il vous appartiendra, dans la mesure où les conditions locales le permettront, de décliner ces accords-cadres qui vous seront transmis dès signature.

De même, vous veillerez à ce que les périodes d'immersion soient mobilisées dans le cadre des CAE-passerelles (vous recevrez prochainement la circulaire correspondante).

## VII. Les outils de suivi et le pilotage

L'agence de services et de paiement (ASP, ex-CNASEA) est rendue destinataire d'une fiche de signalement pour chaque période réalisée. Un projet est joint en annexe n° 4. Ce document est renseigné par :

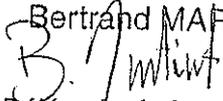
- l'employeur, lorsqu'il s'agit d'une structure de l'insertion par l'activité économique ;
- le prescripteur du contrat d'avenir ou du CAE, dans le cas des autres employeurs.

Sur cette base, des restitutions statistiques vous seront adressées périodiquement.

Vous disposerez, par conséquent, des moyens vous permettant d'informer, de façon régulière, le CDIAE des actions conduites localement dans le cadre de ce dispositif. Le CDIAE pourra ainsi réaliser un bilan de la mise en œuvre de ces dispositions.

En complément, un suivi national, quantitatif et qualitatif, sera réalisé par la Mission insertion professionnelle qui sera donc amenée à vous demander de lui transmettre les éléments nécessaires à l'établissement de bilans d'étape périodiques.

Vous voudrez bien signaler les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ce dispositif auprès de mes services ([catherine.dinnequin@finances.gouv.fr](mailto:catherine.dinnequin@finances.gouv.fr)) qui, par ailleurs, se tiennent à votre disposition pour toutes précisions complémentaires.

Bertrand MARTINOT  
  
Délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle

## ANNEXE N° 1 : QUESTIONS-REponses

### **1. La réalisation d'une période d'immersion est-elle obligatoire ?**

**NON.** La possibilité de mettre en œuvre une période d'immersion constitue un outil supplémentaire mobilisable, si nécessaire, dans le cadre du parcours du salarié en insertion. Il ne s'agit ni d'un droit systématique, ni d'une obligation : cette possibilité ne s'impose ni à l'employeur, ni au salarié.

### **2. A qui revient l'initiative de la mise en œuvre effective de la période d'immersion ?**

L'employeur du salarié, avec l'accord de ce dernier et éventuellement à la suite d'une préconisation du prescripteur du contrat aidé.

La période d'immersion ne peut, en aucun cas, être déclenchée à la demande de l'entreprise d'accueil, pour répondre à ses besoins propres de production.

Le SPE peut être à l'origine de cette initiative, dans le cadre d'un programme piloté comme le CAE-passerelle (cf. circulaire DGEFP n°2009-19 du 29 mai 2009).

### **3. La période d'immersion peut-elle être réalisée dans le cadre de contrats aidés conclus avec des employeurs du secteur marchand (CIE et CI-RMA) ?**

**NON.** Outre les CDDI, la possibilité de réaliser des périodes d'immersion est réservée aux seuls contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et contrats d'avenir du plan de cohésion sociale. Elle sera également limitée aux futurs CAE, dans le cadre du contrat unique d'insertion mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 en métropole.

### **4. La convention de mise à disposition signée par l'employeur et l'entreprise d'accueil doit être conclue à titre gratuit. Quelle est la portée de cette mention ?**

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

### **5. La durée hebdomadaire de travail dans l'entreprise d'accueil d'immersion peut-elle être différente de la durée sous CDDI ou contrat aidé ?**

**NON.** L'avenant au contrat de travail relatif à l'immersion n'a pas pour objet de modifier les modalités d'exécution du contrat de travail, notamment la durée hebdomadaire, mais seulement de préciser les modalités pratiques de la mise à disposition (lieu de travail, horaires de travail, etc.).

**6. L'établissement dans lequel le salarié effectue sa période d'immersion est-il obligatoirement une entreprise du secteur concurrentiel ?**

**NON.** 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...) à la condition qu'elles correspondent aux besoins de l'intéressé, qu'elles s'inscrivent dans son parcours et contribuent à la réalisation de son projet professionnel.

En revanche, dans le cadre des CAE-passerelles (cf. circulaire DGEFP n°2009-19 du 29 mai 2009), les moyens du SPE doivent être mobilisés sur les compétences transférables vers les entreprises du secteur marchand.

**7. La durée du contrat aidé ou du contrat d'insertion est-elle prolongée de la durée de la (ou des) période(s) d'immersion réalisée(s) ?**

**NON.** Le contrat aidé ou le CDDI se poursuit, et sa durée est inchangée : il n'y a donc pas lieu de reporter son échéance.

**8. Une durée minimale a-t-elle été fixée pour chacune des périodes d'immersion ?**

**NON.** La durée de chaque période est définie en fonction de l'objectif poursuivi, des besoins et des capacités du salarié.

C'est un élément fort de l'accompagnement mis en place par le SPE, par exemple dans le cadre des CAE-passerelles.

**9. Quel est la méthode de calcul des durées maximales des périodes d'immersion ?**

Chaque période d'immersion est plafonnée à **un mois** : par exemple du 8 mars au 7 avril.  
De plus, la durée cumulée des périodes d'immersion réalisées ne peut dépasser **25 % de la durée totale du contrat**, soit :

- 1 mois et demi dans le cas d'un contrat de 6 mois
- 3 mois dans le cas d'un contrat d'un an,
- 4 mois et demi dans le cas d'un contrat de 18 mois,
- 6 mois dans le cas d'un contrat de deux ans.

Le renouvellement du contrat ouvre une nouvelle période au cours de laquelle des périodes d'immersion peuvent être réalisées, dans le respect des deux durées maximales qui se cumulent alors.

**Exemple :**

Un contrat d'un an, au cours duquel une période d'immersion de 2 mois a été réalisée, est renouvelé pour 6 mois.

Le salarié a la possibilité de réaliser de nouvelles périodes d'immersion d'une durée cumulée de 2 mois et demi au maximum, soit au total 4 mois et demi en 18 mois.

**10. Peut-on prévoir un aménagement aux durées maximales des périodes d'immersion ?**

**NON.** Les conditions relatives aux durées maximales sont **cumulatives** et ne peuvent donner lieu à aucune dérogation.

**Exemple :**

Lorsque trois périodes d'immersion de 2 semaines chacune, soit six semaines au total, ont déjà été réalisées dans le cadre d'un contrat d'un an :

\* il est possible de prévoir la réalisation, avant la fin du contrat, de deux autres périodes de trois semaines chacune,

\* mais il n'est pas possible de prévoir une autre période de six semaines.

**11. A quel moment la première période d'immersion peut-elle intervenir ?**

La période d'immersion s'inscrit dans un parcours d'insertion, en cohérence avec le projet professionnel de l'intéressé. Selon les objectifs poursuivis, elle peut donc être réalisée à différents moments du contrat aidé ou du CDDI.

**12. Quel est le délai à respecter entre deux périodes d'immersion successives ?**

La réglementation ne prévoit aucun délai de carence. S'agissant d'une possibilité offerte dans le cadre d'un contrat aidé, la répartition entre le temps de travail en contrat aidé et dans l'entreprise d'accueil doit être équilibrée. La concentration des périodes d'immersion peut par exemple se concevoir en début de contrat aidé comme une phase de mobilisation ou en préparation d'une embauche à la fin du contrat.

**13. Une période d'immersion peut-elle être utilisée comme période d'essai ?**

**NON**, mais la période d'immersion peut initier une procédure d'embauche par l'entreprise d'accueil dans un emploi durable. Dans ce cas, la période d'essai se déroulera, après conclusion du contrat de travail, dans les conditions définies par les articles L. 1221-19 à L. 1221-26 du code du travail.

**14. La couverture du risque accidents du travail et maladies professionnelles est-elle assurée, pendant les périodes d'immersion ?**

**OUI.** Les salariés mis à disposition conservent leur couverture AT-MP (*voir en annexe 3*).

**15. Quels sont les droits des salariés en immersion en matière de représentation du personnel ?**

Les dispositions des articles L. 2313-3 à L. 2313-5 du code du travail relatives à la représentation du personnel sont applicables aux salariés en immersion (*voir en annexe 2*).

**16. Les périodes d'immersion peuvent-elles être mises en œuvre dans les DOM et dans les collectivités de Saint-Martin Saint-Barthélemy et Saint Pierre et Miquelon ?**

**NON**, en l'état actuel de la réglementation. Une solution est à l'étude.

ooOoo

**ANNEXE N° 2**  
**LISTE DES ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL ET DU CODE DE LA**  
**SECURITE SOCIALE**  
**APPLICABLES AUX PERIODES D'IMMERSION**

**I. Dispositions du code du travail**

**Article L. 8241-2 autorisant les mises à disposition à but non lucratif**

« Les opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif sont autorisées.  
Dans ce cas, les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, L. 2313-3 à L. 2313-5 et L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables. »

**Articles L. 1251-21 à 24 : dispositions relatives au travail temporaire**

**Article L. 1251-21**

« Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

- 1° A la durée du travail ;
- 2° Au travail de nuit ;
- 3° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
- 4° A la santé et la sécurité au travail ;
- 5° Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. »

**Article L. 1251-22**

« Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

Sauf lorsque cette dernière relève du régime agricole, le suivi médical des salariés est assuré par des services de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique. Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice. »

**Article L. 1251-23**

« Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire. Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle. »



#### **Article L. 1251-24**

« Les salariés temporaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés. Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition. »

#### **Articles L. 2313-3 à L. 2313-5 : dispositions relatives à la représentation du personnel**

##### **Article L. 2313-3**

« Les salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement, par les délégués du personnel de cet établissement dans les conditions fixées au présent titre. »

##### **Article L. 2313-4**

« Dans les entreprises utilisatrices, les salariés temporaires peuvent faire présenter par les délégués du personnel de ces entreprises leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des articles :

1° L. 1251-18 en matière de rémunération

2° L. 1251-21 à L. 1251-23 en matière de conditions de travail ;

3° L. 1251-24 en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives. »

##### **Article L. 2313-5**

« Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire ainsi que des contrats suivants :

1° Contrats d'accompagnement dans l'emploi ;

2° Contrats d'avenir ;

3° Contrats initiative emploi ;

4° Contrats insertion-revenu minimum d'activité. »

#### **Article L. 5221-4 : disposition relative aux travailleurs étrangers**

« Sous réserve des accords internationaux, il est interdit à une entreprise de travail temporaire de mettre à la disposition de quelque personne que ce soit des travailleurs étrangers si la prestation de service s'effectue hors du territoire français. »

## **II. Dispositions du code de la sécurité sociale**

### **Articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale : dispositions relatives aux accidents du travail applicables aux salariés liés par un contrat de travail temporaire**

#### **Article L. 412-3**

« Pour l'application aux entreprises de travail temporaire des dispositions de l'article L 242-7, il est tenu compte des mesures de prévention ou de soins et des risques exceptionnels qui caractérisent les entreprises utilisatrices recourant aux services desdites entreprises de travail temporaire.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à une action en remboursement de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice ou, inversement, de celle-ci contre l'entreprise de travail temporaire, en cas d'imposition d'une cotisation supplémentaire ou d'octroi d'une ristourne. »

#### **Article L. 412-4**

« Sans préjudice des obligations qui lui incombent à l'égard de son employeur en exécution des dispositions de l'article L 441-1, la victime d'un accident du travail doit en informer ou en faire informer l'utilisateur.

L'utilisateur doit déclarer à l'entreprise de travail temporaire tout accident dont il a eu connaissance et dont a été victime un salarié mis à sa disposition par cette entreprise.

Pour l'application de la présente section, est considéré comme lieu de travail au sens de l'article L 411-2, tant le ou les lieux où s'effectue la mission que le siège de l'entreprise de travail temporaire. »

#### **Article L. 412-5**

« Le recours ouvert, par le 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L 471-1 du présent code, à la caisse primaire d'assurance maladie peut également être dirigé contre l'utilisateur dans le cas où ce dernier a contrevenu à l'obligation mise à sa charge par le 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L 412-4. »

#### **Article L. 412-6**

« Pour l'application des articles L 452-1 à L 452-4, l'utilisateur, le chef de l'entreprise utilisatrice ou ceux qu'ils se sont substitués dans la direction sont regardés comme substitués dans la direction, au sens desdits articles, à l'employeur.

Ce dernier demeure tenu des obligations prévues audit sans préjudice de l'action en remboursement qu'il peut exercer contre l'auteur de la faute inexcusable. »

#### **Article L. 412-7**

« Pour l'application de l'article L 452-5 lorsque l'accident du travail a eu pour cause une faute intentionnelle de l'utilisateur, du chef de l'entreprise utilisatrice ou de l'un de leurs préposés, ceux-ci sont substitués à l'employeur ou aux préposés de celui-ci. »

**ANNEXE N° 3**  
**SYNTHESE RELATIVE AU REGIME APPLICABLE AUX PERIODES**  
**D'IMMERSION EN MATIERE DE RISQUE AT-MP**

La loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion autorise la réalisation de périodes d'immersion auprès d'un autre employeur à titre gratuit, dans le cadre de CDDI conclus par les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires et les ACI et dans le cadre de CA et de CAE, **dans les conditions de l'article L. 8241-2 du code du travail qui autorise les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif.**

En vertu de cet article, les dispositions des articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale s'appliquent (cf. annexe n°2).

Ainsi, en matière de réglementation relative aux accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), les périodes d'immersion sont régies par certaines des dispositions applicables au travail temporaire.

Le décret n° 2009-390 du 7 avril 2009 prévoit que chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention de mise à disposition à titre gratuit conclue entre l'entreprise d'insertion, l'association intermédiaire, l'organisme conventionné en tant qu'ACI ou l'employeur du salarié sous CAE ou CAV et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée.

**Cette convention de mise à disposition doit mentionner la répartition des responsabilités en matière de formation à la sécurité et d'assurance contre le risque AT/MP.**

#### **I. Couverture du risque et charge des cotisations**

Leur contrat de travail n'étant pas suspendu, les salariés mis à disposition conservent leur couverture AT/MP pendant la période d'immersion.

#### **II. Dispositions applicables en cas d'accident du travail survenu ou de maladie professionnelle contractée pendant la période d'immersion**

Si un accident du travail survient ou si une maladie professionnelle est imputable à la période d'immersion, l'intégralité du coût de l'AT ou de la MP sera supporté par l'employeur du salarié (pour les employeurs bénéficiant d'un taux de cotisations forfaitaire ou collectif, ce coût ne sera pas imputé directement sur leur compte, mais mutualisé).

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 du salarié sera retenue : c'est donc lui qui subira la majoration de son taux de cotisations AT-MP, et sera redevable des indemnités complémentaires (réparation du préjudice esthétique, d'agrément et du préjudice moral, « prix de la douleur »).

L'employeur du salarié disposera cependant d'une action récursoire contre l'entreprise d'accueil, auteur de la faute inexcusable, en vue de se faire rembourser les indemnités complémentaires dont il aura dû s'acquitter.

### **III. Dispositions particulières à certaines SIAE**

1°) Le taux de cotisation AT/MP applicable à l'emploi de salariés sous contrat d'avenir ou CAE dans les ACI est un taux forfaitaire de 1,5 %.

Le coût d'un éventuel accident du travail survenu ou d'une maladie professionnelle contractée auprès de l'entreprise d'accueil ne serait donc pas imputé au compte de l'ACI employeur.

2°) Pour les associations intermédiaires, il convient de distinguer si la durée du CDDI est inférieure ou supérieure à 750 heures.

Inférieure à 750 heures : le taux de cotisation AT/MP applicable est un taux forfaitaire de 3,7 %.

Le coût de l'AT ou de la MP ne serait donc pas imputé au compte de l'AI employeur.

Supérieure à 750 heures : le taux de cotisation AT/MP applicable est le taux collectif correspondant, soit 4,80 % en 2009.

Le coût de l'AT ou de la MP ne serait donc pas imputé au compte de l'AI employeur mais mutualisé sur l'ensemble des entreprises du même secteur d'activité.

*Les entreprises en tarification collective sont celles dont l'effectif est inférieur à 10 salariés ou qui bénéficient d'un taux collectif, quel que soit leur effectif en vertu de l'article D. 242-6-10 du code de la sécurité sociale. Les coûts des AT et des MP sont mutualisés sur l'ensemble des entreprises du même secteur d'activité.*

ARRETE

**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**

NOR: ECED0912522A

Version consolidée au 2 juillet 2009

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi,

Vu le code du travail ;

Vu l'article 28 de la loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion,

Arrête :

**Article 1**

L'avenant au contrat de travail prévu aux articles D. 5132-10-2, D. 5132-26-2, D. 5132-43-2, D. 5134-37-2 et D. 5134-87-2 pour la réalisation d'une période d'immersion comporte les mentions suivantes :

1°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.

2°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.

3°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.

**Article 2**

La fiche de signalement prévue aux articles D. 5132-10-5, D. 5132-26-5, D. 5132-43-5, D. 5134-37-6, D. 5134-37-7, D. 5134-87-6 et D. 5134-87-7 est établie selon le modèle du CERFA n°13912\*01.

Les imprimés de ce modèle sont délivrés par l'Agence de services et de paiement.