

## 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.*

