



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Paris, le 14 janvier 2015

SOUS-DIRECTION
DES PARCOURS D'ACCES A L'EMPLOI

La Déléguée générale à l'emploi et à la formation
professionnelle

A

Mesdames et messieurs les préfets de région
Mesdames et messieurs les préfets de département

Mesdames et messieurs les directeurs régionaux des
entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi

**CIRCULAIRE N° DGEFP 01/2015 du 14 janvier 2015 relative à la mise en œuvre des
périodes de mise en situation en milieu professionnel**

NOR : ETSD1500957C

Date d'application : immédiate

PJ : 3 annexes - Un document questions/réponses – Cerfa n°13912*02

Résumé :

La présente instruction précise les modalités opérationnelles de mise en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

- Textes de référence :

- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel
- Arrêté du 13 novembre 2014 relatif au modèle de déclaration des conventions de mise en situation en milieu professionnel mentionnées à l'article L. 5135-4 du code du travail
- L'article 48 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a ouvert la possibilité, à toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle, de bénéficier, au cours d'un parcours d'insertion, de périodes de mise en situation en milieu professionnel (articles L.5135-1 et suivants du code du travail).

La loi a ainsi créé un cadre juridique unique et sécurisé ouvert à toute personne accompagnée, quel que soit son statut, son âge ou le cadre juridique de l'accompagnement dont elle bénéficie.

L'objectif poursuivi est de favoriser le recours à des mises en situation en milieu professionnel, dans le cadre des parcours d'insertion, l'expérience montrant que la confrontation à des situations réelles de travail constitue un puissant vecteur d'insertion et de levée des freins à l'emploi.

Cet outil est plus ambitieux, tant par son périmètre que par ses objectifs, que les cadres préexistants d'immersion en milieu professionnel (évaluation en milieu de travail de Pôle emploi, périodes en milieu professionnel pour les jeunes en CIVIS, immersion pour les bénéficiaires de CUI ou les salariés des SIAE) auxquels il se substitue.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel permettent de se confronter à des situations réelles de travail pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

Elles ont vocation à devenir une clef d'entrée et un élément moteur du parcours d'insertion et non plus sa seule finalité.

Ainsi, ce nouvel outil s'inscrit pleinement dans l'évolution des pratiques d'accompagnement qui visent, au travers de démarches de médiation pour l'emploi, à faire émerger des opportunités de contractualisation avec des employeurs avant même qu'ils aient formalisé des offres d'emploi. Ces démarches ont pour objectif tant un appui au recrutement pour l'entreprise qu'un appui au processus d'insertion pour le bénéficiaire.

Le développement de cette démarche répond notamment aux objectifs en termes d'insertion du Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale et aux enjeux de la Grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 dont la feuille de route a rappelé la priorité d'une mobilisation pour l'emploi des jeunes, des seniors et des personnes éloignées du marché du travail.

Elle constitue le fondement d'une dynamique qui repose sur l'utilisation de la mise en situation pour ajuster *in situ* les besoins d'un poste de travail avec les capacités du bénéficiaire. A ce titre, elle contribue à réinterroger la pratique des conseillers des opérateurs de placement et des professionnels de l'insertion.

Dans ce cadre, il sera d'autant plus important d'être en mesure d'apprécier l'apport qualitatif de l'utilisation de ces périodes. Aussi les prescripteurs devront-ils effectuer un *reporting* sur le nombre de périodes mises en œuvre, en particulier celles ayant débouché sur un contrat de travail.

Les trois fiches techniques et le document de questions/réponses joints en annexe précisent les conditions requises pour mobiliser les périodes de mise en situation en milieu professionnel ainsi que leurs modalités de mise en œuvre et de couverture du risque d'accidents du travail-maladies professionnelles.

Pour toute difficulté relative à l'application de cette instruction, veuillez poser vos questions à l'adresse suivante : dgefp.mip@emploi.gouv.fr

Votre correspondant est : Jacques Gridelet, jacques.gridelet@emploi.gouv.fr

Emmanuelle WARGON


Déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

ANNEXE N° 1

LES CONDITIONS DE MOBILISATION DES PERIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

1 - Les conditions cumulatives nécessaires pour en bénéficier :

- *Le bénéficiaire doit se trouver dans une démarche d'accompagnement social ou professionnel*

Par rapport à la situation antérieure, le dispositif s'adresse à toute personne, qu'elle soit ou non en emploi, poursuivant un parcours d'insertion ou de réorientation professionnelle.

Y compris pour les personnes salariées, il permet de « tester » des choix d'orientation, des aptitudes à des métiers, des entreprises avec lesquelles le bénéficiaire pourrait être amené à contracter.

Il s'agit d'une approche qui offre l'opportunité aux bénéficiaires d'accéder à un éventail de choix plutôt que de s'orienter en fonction des options posées par les dispositifs existant. Cet outil permet de dynamiser et de sécuriser les parcours professionnels en s'inscrivant pleinement dans les logiques du Conseil en évolution professionnel et du Compte personnel de formation.

Par exemple, dans le cas d'une nécessité de reclassement après une décision d'inaptitude, la mise en situation en milieu professionnel permet au bénéficiaire de se positionner par rapport aux propositions de reclassement interne au regard d'autres possibilités offertes et testées chez d'autres employeurs.

Pour les demandeurs d'emploi, toute personne peut prétendre à bénéficier de ce dispositif quel que soit le cadre juridique de son accompagnement social ou professionnel et quel que soit son âge.

- *La période de mise en situation en milieu professionnel doit être prescrite par une structure prévue par la loi.*

Pour remplir ses objectifs, la période de mise en situation doit être pertinente au regard des besoins, de la motivation et du parcours d'insertion de la personne bénéficiaire. Cette pertinence est appréciée par les prescripteurs mentionnés par la loi : Pôle emploi ; les missions locales ; les Cap emploi ; certaines structures de l'insertion par l'activité économique (entreprise d'insertion, atelier et chantier d'insertion, association intermédiaire).

Tout acteur de l'insertion sociale ou professionnelle peut également prescrire ces périodes, pour les publics qu'il emploie ou qu'il accompagne, à condition d'avoir reçu une délégation de prescription de la part de Pôle emploi, des missions locales ou des Cap emploi. Cette délégation de prescription s'effectue à titre gratuit par voie de convention établie par la structure délégante. Cette dernière peut suspendre ou retirer sans préavis la convention de délégation de prescription qu'elle a conclue.

Cette possibilité constitue un assouplissement par rapport à la situation antérieure, notamment pour les structures chargées de l'accompagnement renforcé de publics très éloignés du marché du travail comme, par exemple, les associations chargées par le Conseil général d'accompagner des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). De même, les Cap emploi peuvent déléguer la prescription de ces périodes à des entreprises adaptées.

- *La période de mise en situation en milieu professionnel fait l'objet d'une convention sur un modèle unique homologué.*

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel sont encadrées par une convention normalisée (cerfa n°13912*02). Cette convention est conclue entre le bénéficiaire, la structure d'accueil (qui doit obligatoirement être une personne morale disposant d'un numéro Siret), le prescripteur et la structure d'accompagnement si elle est différente du prescripteur. Dans le cas où le bénéficiaire est salarié et qu'il effectue cette période dans le cadre de son contrat de travail, son employeur est également partie prenante à la convention.

2- Les bénéficiaires potentiels des périodes de mise en situation en milieu professionnel :

Toute personne bénéficiant d'un accompagnement social ou professionnel est éligible aux périodes de mise en situation en milieu professionnel :

- *Des personnes en parcours d'insertion, notamment :*
 - Personnes en recherche d'emploi, inscrites ou non auprès de Pôle emploi ;
 - Jeunes en demande d'insertion suivis par les missions locales ;
 - Demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés notamment accompagnés par Pôle emploi ou les Cap emploi ;
 - Bénéficiaires du RSA, au titre des actions mises en œuvre dans le cadre de leur contrat d'engagements.
- *Des personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle, notamment :*
 - Salariés en recherche d'une réorientation professionnelle, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle ;
 - Salariés accompagnés par les structures de l'IAE, directement prescriptrices ;
 - Travailleurs handicapés accueillis en établissements et services d'aide par le travail ou salariés d'entreprises adaptées ;
 - Salariés en contrat aidé, dont jeunes en emplois d'avenir ;
 - Salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion, sans que, en cas d'inaptitude prononcée par le médecin du travail, ces périodes n'exonèrent l'employeur de ses obligations en matière de reclassement ;
 - Salariés engagés dans une démarche active de recherche d'emploi, inscrits à ce titre à Pôle emploi, notamment dans le cadre d'anticipation de difficultés économiques, sans que ces périodes n'exonèrent l'employeur de ses obligations en la matière.

ANNEXE N° 2

LA MISE EN ŒUVRE DES PERIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ont pour objet de servir utilement les parcours d'accès à l'emploi et de sécurisation professionnelle des bénéficiaires, en leur permettant de se confronter à des situations réelles de travail et de multiplier les contacts avec des employeurs.

Chaque période doit poursuivre l'un des trois objets fixés par la loi :

- découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- confirmer un projet professionnel ;
- initier une démarche de recrutement.

Chaque objet est ensuite décliné en un ou plusieurs objectifs en fonction des besoins, possibilités et capacités tant du bénéficiaire que de la structure d'accueil.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ne sont assimilables ni à des périodes de travail, ni à des périodes de formation, ce qui appelle deux points de vigilance quant à leur mise en œuvre pour en préserver l'esprit :

- *Elles ne peuvent donner lieu à aucune rémunération par la structure d'accueil.*

La structure d'accueil ne peut être rétribuée au titre d'une PMSMP.

Par ailleurs, aucune rémunération n'est due au bénéficiaire par la structure d'accueil. Ce dernier conserve son statut et son régime d'indemnisation ou de rémunération antérieur.

Par exemple, un demandeur d'emploi indemnisé par Pôle Emploi conserve ses indemnisations au titre de l'assurance chômage, un bénéficiaire du RSA son allocation, un salarié continue à être rémunéré par son employeur si la période s'inscrit dans le cadre de son contrat de travail.

Toutefois, ces périodes permettent aux bénéficiaires de s'immerger dans la structure d'accueil dans les conditions normales applicables aux salariés. Ainsi, le bénéficiaire n'est pas uniquement en situation d'observation dans la structure d'accueil mais il peut être en capacité d'effectuer les gestes professionnels en relation avec les objectifs fixés par la convention. Ainsi sera-t-il soumis aux horaires et rythmes de travail normalement appliqués dans la structure d'accueil (possibilité d'effectuer ces périodes le dimanche, sur des horaires atypiques, etc.). Il doit respecter le règlement intérieur de la structure d'accueil.

- *Elles ne peuvent en aucun cas constituer une variable d'ajustement des effectifs des structures d'accueil.*

Il s'agit d'éviter les risques de dérive de structures d'accueil qui pourraient utiliser les PMSMP pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent, pour faire

face à un accroissement temporaire de l'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié absent. De même, ces périodes ne peuvent se substituer à des périodes d'essai.

Les textes encadrent précisément la durée des périodes réalisées dans une même structure d'accueil.

Il n'existe pas de durée minimale d'une convention PMSMP.

La convention peut-être conclue pour une durée maximale d'un mois, de date à date.

Dans la pratique, une durée initiale limitée à deux semaines, éventuellement renouvelable, dans une même structure sera le plus souvent suffisante pour dynamiser l'accompagnement des bénéficiaires en les incitant plutôt à multiplier les rencontres avec différentes structures.

En cas de non atteinte des objectifs fixés par la convention, elle peut-être renouvelée pour le même objet et les mêmes objectifs également pour un mois de date à date.

Ces cas devront toutefois restés exceptionnels et ne pourront pas conduire un même bénéficiaire à effectuer une durée de plus de deux mois sur douze consécutifs dans une même structure d'accueil.

Cette prolongation d'un mois doit être objectivement et raisonnablement justifiée au regard du parcours d'insertion du bénéficiaire et de sa situation particulière d'accès à l'emploi : demandeurs d'emploi de très longue durée, travailleurs reconnus handicapés par exemple. Elle peut se justifier notamment par le fait que le bénéficiaire ne dispose d'autres solutions en termes de structure d'accueil.

Il est possible de solliciter la même structure d'accueil pour effectuer deux périodes à condition qu'il y ait un objet différent ou, si l'objet est le même, que les objectifs assignés à cet objet soient différents.

Toutes périodes confondues, la durée ne peut dépasser 60 jours calendaires sur 12 mois consécutifs pour un même bénéficiaire dans la même structure. Les durées s'entendent de date à date.

Il est important de s'assurer que la structure d'accompagnement est pleinement impliquée dans le suivi des périodes prescrites et dans l'exploitation qui peut en être faite dans la perspective d'une insertion dans l'emploi mobilisant d'autres leviers que les critères habituels de recrutement.

ANNEXE N°3

LA COUVERTURE DU RISQUE ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (AT/MP) PENDANT LES PERIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

La structure d'accueil met en œuvre toutes les dispositions nécessaires en vue de se conformer aux articles R. 4141-3-1 et suivants du code du travail en matière d'information des salariés sur les règles d'hygiène et de sécurité applicables dans son établissement et de fournir, le cas échéant, l'ensemble des équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires. Elle doit veiller au respect de ces consignes par un encadrement adéquat.

Tout bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel est couvert par la législation des accidents du travail en cas de survenance d'un accident soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation en milieu professionnel, soit pendant le trajet entre son domicile et la structure d'accueil.

L'article 48 de la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 ouvre désormais le bénéfice de la législation AT/MP (article L. 412-8-11° du code de la sécurité sociale) aux bénéficiaires non salariés dont les périodes sont prescrites par Pôle emploi, les missions locales, Cap Emploi ou les structures conventionnées en vertu du 5° de l'article L. 5135-2 du code du travail dès lors que son statut à l'entrée de cette période ne lui permet pas d'avoir cette couverture. Dans ces cas, le versement des cotisations AT/MP est toujours à la charge du prescripteur de la période, même si ce dernier en sous-traite l'accompagnement. Le prescripteur doit se conformer à l'ensemble des obligations des employeurs en matière de déclaration d'accident et de paiement des cotisations.

Au titre des AT/MP, ces actions donnent lieu au versement, auprès de l'URSSAF compétente, d'une cotisation forfaitaire horaire équivalente à celle versée pour les stagiaires de la formation professionnelle continue.

Pour les bénéficiaires de périodes de mise en situation en milieu professionnel, le taux est déterminé chaque année après examen de la sinistralité de cette activité et est publié au Journal officiel (code risque 85.3HA). Cette cotisation peut donc varier d'une année sur l'autre.

En 2014, ce taux est de 2,20 %. L'assiette est déterminée et revalorisée annuellement par l'ACOSS. En 2014, l'assiette horaire est de 1,59€, soit un montant horaire de 0,04€. Les cotisations sont dues pour chaque heure de mise en situation en milieu professionnel.

Pour les bénéficiaires salariés et dans la mesure où la période de mise en situation n'a pas conduit à une suspension du contrat de travail, le risque AT/MP est couvert par l'employeur du bénéficiaire.

Les structures de l'IAE, prescriptrices aux termes de la loi de périodes de mise en situation en milieu professionnel pour leurs salariés en CDDI, continueront à couvrir le risque AT/MP en leur qualité d'employeurs.

QUESTIONS / REPONSES

PERIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Textes de référence :

- La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel
- Arrêté du 13 novembre 2014 relatif au modèle de déclaration des conventions de mise en situation en milieu professionnel mentionnées à l'article L.5135-4 du code du travail
- Circulaire n° DGEFP 01/2015 du 14 janvier 2015 relative à la mise en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel
- L'article 48 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire
- Décret n° 2014-1757 du 31 décembre 2014 relatif à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des bénéficiaires d'actions d'aide à la création d'entreprise d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement dans la recherche d'emploi

1) Existe-t-il une durée minimale pour une période de mise en situation en milieu professionnel ?

Il n'existe pas de durée minimale pour exécuter une période de mise en situation en milieu professionnel dans une structure d'accueil. La durée est fonction de l'objet de la période et des objectifs assignés à cet objet mais également de la capacité du bénéficiaire à s'intégrer dans le cadre proposé par la structure d'accueil et la capacité de cette dernière à accueillir le bénéficiaire.

Ainsi, sous réserve des règles relatives à la durée maximale des PMSMP, la détermination de la durée est laissée à la libre appréciation du prescripteur qui en est responsable.

2) Est-il possible de conventionner pour une période de mise en situation en milieu professionnel sur une durée initiale de plus d'un mois ?

Non, le décret fixant la durée des périodes de mise en situation en milieu professionnel ouvre au prescripteur la possibilité de conventionner initialement pour une période dont la durée ne peut excéder un mois, cette durée s'entendant de date à date.

Il ressort des pratiques observées avec les anciennes périodes d'immersion (EMT, PMP, immersion des CUI) que des durées initiales inférieures à un mois étaient appliquées et s'avéraient le plus souvent suffisantes à l'atteinte des objectifs donnés.

3) Peut-on renouveler une période de mise en situation en milieu professionnel ?

Oui, dans le cas où le ou les objectifs initialement fixés avec la structure d'accueil n'ont pu être atteints, une période initiale peut faire l'objet d'un ou plusieurs renouvellements.

On entend par renouvellement une prolongation de la période sans rupture, sur le même objet et avec les mêmes objectifs.

Le renouvellement peut, ou pas, être de la même durée que la période initiale. La durée du renouvellement est laissée à la libre appréciation du prescripteur, sous réserve que le cumul de la période initiale et de la période de prolongation n'excède pas 60 jours calendaires de date à date sur douze mois consécutifs. Le décompte de la durée de la période débute le premier jour de la première PMSMP.

La possibilité d'allonger au-delà d'un mois et jusqu'à deux mois une période de mise en situation en milieu professionnel doit être regardée comme une **exception** et doit faire l'objet d'un encadrement rigoureux. Cette prolongation doit ainsi :

- Être objectivement et raisonnablement justifiée au regard du parcours d'insertion du bénéficiaire et de sa situation particulière d'accès à l'emploi (demandeur d'emploi de très longue durée nécessitant une démarche progressive de réappropriation des rythmes de travail, travailleur reconnu handicapé par exemple).
- Se justifier par l'impossibilité pour le bénéficiaire d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel pour le même objet et les mêmes objectifs dans une autre structure d'accueil.

Il ressort en effet des pratiques de contrôle des anciennes périodes d'immersion par l'inspection du travail qu'au-delà d'un mois, la présence d'un bénéficiaire dans une même structure constitue une présomption forte de travail illégal dissimulé, en particulier lorsque l'objectif vise à initier une démarche de recrutement.

Le renouvellement fait l'objet d'un cerfa de prolongation. Afin de suivre la durée totale de présence dans la structure d'accueil, il devra être spécifié sur le cerfa qu'il s'agit d'un renouvellement en précisant le n° de convention initiale.

4) La durée d'une période de mise en situation est-elle la même que la présence du bénéficiaire soit continue ou non dans la structure d'accueil ?

Oui, la durée d'une période de mise en situation en milieu professionnel s'apprécie toujours de date à date, que le bénéficiaire soit présent à temps partiel ou à temps plein dans la structure d'accueil.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ont pour objet de permettre à un bénéficiaire de se confronter à la réalité du monde du travail. Ceci peut ainsi l'amener à être présent dans la structure d'accueil de façon continue ou discontinue.

On entend par présence « discontinue » le cas où le bénéficiaire est présent dans la structure d'accueil à « temps partiel ».

Cela peut résulter :

- du fait de l'organisation normale de la structure d'accueil à laquelle doit se conformer le bénéficiaire, comme par exemple la découverte d'un métier qui s'exerce dans cette structure à « temps partiel » ;
- du fait que le bénéficiaire peut souhaiter ou être contraint à n'être présent qu'à « temps partiel »

Exemple : La durée d'une période de mise en situation s'appréciant du premier au dernier jour de présence du bénéficiaire sur l'ensemble de la période, si ce dernier n'est effectivement présent que trois jours par semaine (du lundi au mercredi par exemple), la période de mise en situation en milieu professionnel aura une durée :

- d'un mois si la période commence le lundi 1^{er} septembre et s'achève le mardi 30 septembre
- d'un mois si la période commence le lundi 4 août et s'achève le mercredi 3 septembre
- de deux semaines et demie, si la période commence le lundi 1^{er} septembre et s'achève le mercredi 17 septembre

5) Le nombre de périodes de mise en situation en milieu professionnel est-il limité ?

Le bénéficiaire peut effectuer autant de périodes de mise en situation en milieu professionnel que de besoin auprès de structures d'accueil différentes.

Toutefois, les salariés de l'IAE en CCDI et ceux en CUI ne peuvent pas effectuer plus de 25 % du temps de leur contrat en période de mise en situation en milieu professionnel.

Les prescripteurs seront attentifs au risque de détournement du dispositif aux fins d'occuper un poste de travail par des bénéficiaires successifs de PMSMP.

Un bénéficiaire peut être amené à effectuer, au cours de son parcours d'accompagnement, plusieurs périodes de mise en situation en milieu professionnel dans une même structure d'accueil (cas où ces périodes s'intercalent avec d'autres actions telles que des formations, des actions d'accompagnement social, des actions de recherche d'emploi, etc.).

En revanche, il ne pourra être prescrit que deux périodes de mise en situation en milieu professionnel entre un même bénéficiaire et une même structure d'accueil, sous réserve que ces deux périodes, renouvellements éventuels compris, ne dépassent pas une durée totale de 60 jours calendaires sur douze mois consécutifs.

En effet, les périodes de mise en situation en milieu professionnel doivent permettre au bénéficiaire de multiplier ses contacts avec différents employeurs et, partant de là, les opportunités permettant de faciliter son retour à l'emploi.

Ces deux périodes doivent avoir un objet différent, ou si elles ont le même objet, des objectifs assignés à cet objet différents.

Afin de vérifier que la limite des 60 jours n'est pas atteinte pour un même bénéficiaire dans une même structure d'accueil, le calcul sur douze mois consécutifs se fait sur la base du numéro de siret de la structure d'accueil.

A noter que la multiplication de périodes de mise en situation en milieu professionnel dans une structure d'accueil, même s'il s'agit de bénéficiaires différents, est un élément constitutif, en cas de contrôle, d'une forte présomption de travail illégal par dissimulation de salariés.

6) Est-il possible d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel un dimanche ou un jour férié ?

Les règles de présence applicables au bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel sont identiques à celles applicables aux salariés de la structure d'accueil, pour ce qui a trait aux durées quotidiennes et hebdomadaires de présence, à la présence de nuit, au repos quotidien, hebdomadaire et aux jours fériés.

La période doit être exécutée dans les conditions normales de la structure d'accueil afin de permettre au bénéficiaire de se confronter aux conditions réelles et d'avoir une appréciation contextualisée de la situation testée.

Aussi, dans le cadre par exemple de la validation d'un projet professionnel vers les métiers de la boulangerie, le bénéficiaire pourra être présent le dimanche ou un jour férié, s'il s'agit de jours normaux d'ouverture de la boulangerie.

Par contre, ces périodes ne peuvent être utilisées pour faire exécuter au bénéficiaire une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, à un accroissement temporaire d'activité, à un emploi saisonnier ou au remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

7) La durée d'une période de mise en situation en milieu professionnel peut-elle faire l'objet d'une reprise d'ancienneté en cas d'embauche du bénéficiaire dans la structure d'accueil ?

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ne sont pas assimilables à du temps de travail et leur durée ne peut en aucun cas faire l'objet d'une reprise d'ancienneté.

8) Un mineur peut-il effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel ?

Il est possible de prescrire une période de mise en situation en milieu professionnel à un jeune mineur sous réserve d'avoir l'accord de son représentant légal et que l'exécution de cette période se fasse dans le respect des règles du code du travail que l'entreprise d'accueil serait tenue d'appliquer en cas d'embauche d'un mineur.

9) Peut-on avoir plusieurs objets pour une même période de mise en situation en milieu professionnel ?

Non, chaque période de mise en situation en milieu professionnel vise un et un seul des trois objets fixés par la loi :

- Découvrir d'un métier ou d'un secteur d'activité ;
- Confirmer un projet professionnel ;
- Initier une démarche de recrutement.

La convention (cerfa) doit préciser le ou les objectifs assignés à l'objet fixé et les tâches à mettre en œuvre qui feront l'objet d'une évaluation de fin de période.

10) Est-il possible d'effectuer une période de mise en situation chez un particulier employeur ?

Non, la structure d'accueil doit obligatoirement être une personne morale disposant d'un numéro Siret.

11) Est-il possible d'effectuer une période de mise en situation dans une association qui n'a aucun salarié ?

Non, la période de mise en situation en milieu professionnel doit permettre au bénéficiaire de se confronter aux conditions réelles de travail applicables aux salariés de la structure d'accueil, qui désigne l'un d'entre eux comme responsable de l'accueil et du suivi du bénéficiaire.

L'absence de salariés ne permet donc pas de remplir les objectifs recherchés par les périodes de mise en situation en milieu professionnel.

12) Un salarié de l'IAE peut-il effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel sans suspendre son contrat de travail avec la structure qui l'emploie ?

Les employeurs de l'IAE ont désormais la possibilité de prescrire à leurs salariés en CDDI des périodes de mise en situation en milieu professionnel, cette prescription s'effectuant sans suspension du contrat de travail, ni impact sur celui-ci (maintien à l'identique de la rémunération notamment).

Dans ce cas, la couverture AT-MP est assurée par le statut de salarié du bénéficiaire et donc par l'employeur qui est aussi le prescripteur de la période. Le fait que le bénéficiaire de la période puisse être inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi ne prévaut pas sur son statut de salarié.

Toutefois, la loi a maintenu la possibilité pour les salariés de l'IAE de pouvoir également effectuer ces périodes dans le cadre d'une suspension de leur contrat de travail.

En admettant que la période s'effectue dans le cadre d'une suspension, elle ne pourra pas être prescrite par la structure de l'IAE employeur. En effet, ce dernier est exclu des prescripteurs bénéficiant de la couverture AT-MP du L.412-8-11° du code de la sécurité sociale. Cette structure à qui la loi a donc donné tous les moyens de prescrire pour ses bénéficiaires salariés une PMSMP devra donc trouver un autre prescripteur qui acceptera de porter en ses lieux et places le risque AT-MP.

La PMSMP, au cours de laquelle le salarié conserve son contrat de travail, présente l'avantage de garantir la continuité et la sécurité du parcours d'insertion. A ce titre, elle doit être encouragée.

13) La durée de présence dans la structure d'accueil dans le cadre d'une période de mise en situation en milieu professionnel a-t-elle une incidence sur le contrat de travail d'un salarié en CDD à temps partiel d'une structure de l'IAE ?

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ne sont pas assimilables à des périodes de travail.

De fait, la durée de présence en période de mise en situation en milieu professionnel, qui peut être supérieure à la durée hebdomadaire du contrat de travail du salarié bénéficiaire de cette période, n'a aucune incidence sur les conditions de mise en œuvre de son contrat de travail..

Cela ne génère pas d'heures supplémentaires, ni de journées de récupération.

14) Une mise en situation en milieu professionnel effectué par un salarié d'une structure de l'IAE avec maintien de son contrat de travail a-t-elle une incidence sur l'aide au poste ?

Dès lors que la période est effectuée avec maintien du contrat de travail, l'aide au poste est maintenue.

15) Un salarié en CUI peut-il effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel sans suspendre son contrat de travail avec la structure qui l'emploie ?

Un salarié en CUI, contrat qui doit normalement faire l'objet d'un accompagnement par la structure qui l'a prescrit, peut effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans le cadre de son contrat de travail.

Dans ce cas, c'est l'un des prescripteurs mentionnés au L.412-8-11° du code de la sécurité sociale qui devrait normalement être celui qui a prescrit le CUI et donc qui assure l'accompagnement, qui prescrira cette période.

Si la période de mise en situation en milieu professionnel est effectuée dans le cadre du contrat de travail du bénéficiaire, l'employeur du salarié en CUI portera le risque AT-MP et effectuera la déclaration d'accident du travail. Cet élément doit être regardé comme une bonne pratique de la part des employeurs qui utilisent des contrats aidés.

Si la période de mise en situation en milieu professionnel est effectuée en suspension du contrat de travail, le risque AT/MP sera porté par le prescripteur qui effectuera la déclaration d'accident du travail.

16) La période de mise en situation en milieu professionnel peut-elle être prise en compte dans les modalités de mise en œuvre des obligations des employeurs de 20 salariés et plus en matière d'emploi de personnes reconnues travailleurs handicapés ?

Un décret en Conseil d'Etat à paraître devrait permettre aux entreprises d'accueil de bénéficiaires de périodes de mise en situation en milieu professionnel reconnus travailleurs handicapés d'être décomptés dans le cadre de leurs obligations d'emploi de personnes reconnues travailleur handicapé au titre de l'année où se termine la période et sous réserve que celle-ci soit d'une durée minimale de 35 heures.

Il conviendra à cette fin de préciser sur le cerfa la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé du bénéficiaire.

17) Si la structure d'accueil décide de verser au bénéficiaire une gratification, celle-ci bénéficie-t-elle de l'exonération de charges sociales ?

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ne sont pas assimilables à des périodes de formation.

Une gratification versée par une structure d'accueil ne peut bénéficier de la franchise de cotisations et de contributions de sécurité sociale applicable aux stages, les bénéficiaires de périodes de mise en situation en milieu professionnel ne relevant pas des personnes visées au a, b et f du L.418-8-2° de la sécurité sociale, seules à pouvoir bénéficier de cette franchise.

18) Doit-on envoyer un exemplaire du Cerfa à l'ASP ?

Seuls les Cerfa conclus au profit de salariés bénéficiant d'un contrat aidé (CUI – EAV) doivent être transmis à l'ASP par le prescripteur. L'exemplaire adressé à l'ASP est l'exemplaire signé en original par l'ensemble des parties à la convention.

19) A qui incombent les obligations relatives à la couverture des risques AT-MP lors de la prescription d'une période de mise en situation en milieu professionnel à un bénéficiaire non salarié ?

Tout bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel est couvert par la législation des accidents du travail en cas de survenance d'un accident soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation en milieu professionnel, soit au cours du trajet domicile-structure d'accueil.

Cette couverture est induite par son statut à l'entrée dans la période de mise en situation en milieu professionnel.

Pour les bénéficiaires non salariés, un décret porté par la DSS ouvre désormais le bénéfice de la législation AT-MP (article L.412-8-11° du code de la sécurité sociale) aux bénéficiaires des périodes de mise en situation en milieu professionnel quand celles-ci sont prescrites par Pôle emploi, les missions locales, les Cap Emploi ou les structures conventionnées pour les prescrire en vertu du 5° de l'article L. 5135-2.

Dans ce cas, le risque AT-MP est toujours porté par le prescripteur de la période, même si ce dernier en sous-traite le suivi. A ce titre, le prescripteur doit se conformer à l'ensemble des obligations de l'employeur, notamment en termes de paiement des cotisations, d'affiliation des bénéficiaires et de déclaration d'accident du travail.

20) Quel est le montant de cotisation à payer pour une période de mise en situation en milieu professionnel effectuée par un bénéficiaire couvert par l'article L.412-8-11° du code de la sécurité sociale en ce qui concerne le risque AT-MP ?

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel effectuées par des bénéficiaires non salariés donnent lieu, au titre de la couverture du risque AT-MP au versement d'une cotisation

forfaitaire horaire équivalant à la cotisation horaire versée pour les stagiaires de la formation professionnelle (articles D. 412-91 à D.412-94 du code de la sécurité sociale).

Le taux de cette cotisation est déterminé chaque année après examen de la sinistralité de cette activité et est publié au Journal officiel (code risque 85.3HA). Le taux peut donc varier d'une année sur l'autre.

Cette cotisation horaire de 0,04€ en 2015 (arrondie à 2 décimales) est directement gérée par l'URSSAF et le paiement de cette cotisation est effectué par l'organisme prescripteur auprès de l'URSSAF compétente (formulaire S.2060 disponible sur le site des URSSAF http://www.urssaf.fr/images/ref_form_entreprise_S2060.pdf). Ce formulaire est en cours de réactualisation mais peut être d'ores et déjà utilisé.

Pour les bénéficiaires salariés et dans la mesure où la période de mise en situation ne s'effectue pas dans le cadre d'une suspension du contrat de travail, le risque AT-MP est couvert par l'employeur du bénéficiaire.

L'extension du bénéfice de l'article L.412-8-11° du code de la sécurité sociale ne concerne pas les structures de l'IAE (EI, AI et ACI) qui sont, aux termes de la loi, prescripteurs directs de périodes de mise en situation en milieu professionnel pour leurs salariés en CDDI. Les structures de l'IAE continueront à prendre en charge le risque AT/MP en leur qualité d'employeurs de ces salariés.

21) Le contrat d'assurance RC souscrit par une structure dans le cadre de son activité d'accompagnement couvre-t-il le risque AT-MP ?

Non, seule la CPAM auprès de laquelle doit être réalisée la déclaration d'accident du travail assure la couverture du risque AT-MP. Les contrats d'assurance souscrits dans le cadre de l'activité d'accompagnement excluent la prise en charge de ce risque. Ainsi la garantie "Indemnisation des dommages corporels" prévue dans le contrat RC de la MAIF ne vient qu'en complément de la garantie de la protection mise en place par la législation "accident du travail" et non en substitution de celle-ci.

Les structures d'accompagnement ne sont pas tenues de compléter cette couverture AT-MP de droit commun beaucoup plus étendue que la couverture d'assurance maladie. Elles peuvent par contre utilement s'assurer contre le recours en faute inexcusable auquel elles pourraient être confrontées de la part d'un bénéficiaire de PMSMP ayant un accident du travail.

22) Où dit être envoyer la déclaration d'accident du travail d'un bénéficiaire de PMSMP ?

Lors de la survenance d'un accident du travail ou d'un accident de trajet, la structure portant le risque doit adresser dans un délai de 48 heures à compter soit de la survenance de l'accident, soit de sa connaissance de l'accident, une déclaration d'accident du travail à la CPAM du domicile du bénéficiaire de la PMSMP. Cette déclaration peut être effectuée via internet.

Le fait que le bénéficiaire puisse être couvert par un autre régime que le régime général d'assurance maladie, comme par exemple la MSA, n'a aucune incidence sur le lieu d'envoi de la déclaration qui doit toujours être la CPAM du domicile du bénéficiaire.

23) Qui assure le risque RC en cas de dommage causé par un bénéficiaire de PMSMP ?

Contrairement à ce que prévoyaient les conventions de PMP utilisées précédemment par les missions locales, le risque RC ainsi que tout dommage qui pourrait être causé dans le cadre d'une PMSMP par son bénéficiaire est couvert par la structure d'accueil. En signant le cerfa de PMSMP, cette dernière atteste être couverte par une assurance Multirisque professionnelle en cours de validité tant à l'encontre de tiers que sur ses biens propres.

Assimilé dans le cadre de la PMSMP à l'effectif de l'entreprise d'accueil qui désigne par ailleurs un responsable du suivi du bénéficiaire, il n'existe pas de recours possible envers ce bénéficiaire lorsqu'il occasionne un dommage à la structure d'accueil. Au regard de l'assurance RC, le bénéficiaire d'une PMSMP est considéré comme un salarié à part entière dont les actes sont couverts par les contrats Multirisque professionnelle de la structure d'accueil.

24) Qui assure la couverture du risque AT-MP d'un bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel par ailleurs allocataire du RSA ?

Les personnes bénéficiant du RSA sont couvertes pour le risque AT-MP lors d'actions favorisant leur insertion dont font partie les périodes de mise en situation en milieu professionnel par le biais de l'article L.412-8-10° du code de la sécurité sociale. Ce sont donc les personnes morales de droit public ou de droit privé organisatrices de ces actions qui sont redevables de la cotisation AT-MP par heure passée en période de mise en situation en milieu professionnel.

Les départements sont responsables des publics en insertion et déterminent, éventuellement par délégation, l'accompagnement le plus adapté pour faciliter leur accès à l'emploi. Les conseils généraux peuvent faire appel à plusieurs opérateurs et notamment à Pôle emploi.

La structure responsable prescrivant la période de mise en situation en milieu professionnel devra respecter les obligations de l'employeur en matière d'affiliation, de paiement de cotisations et de déclaration de l'accident. Toutefois, les cotisations versées pour les bénéficiaires du RSA sont remboursées mensuellement à la structure prescriptrice par le conseil général.

25) Qui assure la couverture du risque AT-MP d'un bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel accueilli dans un ESAT ?

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) peuvent prescrire des périodes de mise en situation en milieu professionnel à des personnes qu'ils accueillent au titre du 5° de l'article L. 5135-2 du code du travail.

La personne accueillie en ESAT a un statut d'usager d'établissement médico-social. Ces établissements sont définis par les articles L.344-2 et suivants du code de l'action sociale et des familles. Ce sont les ESAT qui prennent en charge les cotisations au titre des accidents du travail (affiliation, paiement des cotisations et déclaration d'accident).

Les ESAT sont soumis à la cotisation AT-MP de droit commun pour les personnes handicapées qu'ils accueillent. Cette cotisation est calculée chaque année en fonction de la sinistralité observée les 3 années précédentes. Ce taux est publié chaque année. En 2014, ce taux est de 2,10 % (catégorie de risque 85.3HB) et ce quel que soit l'effectif de l'ESAT.

26) Qui assure la couverture du risque AT-MP d'un jeune en service civique bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel ?

L'arrêté du 25 février 2014 fixe le taux de cotisation AT-MP due pour les personnes ayant souscrit un contrat de service civique à 2,44 % pour 2014. L'article L.120-29 du code du service national détermine que l'Agence du service civique (ASC) ou les personnes morales agréées par l'ASV assument les obligations de l'employeur en matière d'accident du travail (affiliation, paiement des cotisations et déclaration des accidents).

27) Une mission locale peut-elle continuer à utiliser les conventions PMP pour les jeunes accompagnés en Civis ?

Non. Les périodes de mise en situation en milieu professionnel remplacent les conventions type de PMP qui pouvaient être utilisées pour les jeunes en Civis mais également par extension en ANI ou plus récemment en Garantie Jeunes. Outre que les périodes de mise en situation en milieu professionnel reposent sur un cadre juridique législatif sécurisé, elles offrent également une couverture AT/MP -via l'article L. 412-8-11 du code de la sécurité sociale-° à tous les jeunes suivis par la mission locale pour un coût financier limité. En matière de dommages éventuellement causés par le jeune lors d'une telle période, la charge incombe à la structure d'accueil et non à la mission locale contrairement aux obligations portées dans les anciennes conventions.

CONVENTION RELATIVE À LA MISE EN ŒUVRE D'UNE PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL N° _____

Articles L.5135-1 et D.5135-1 et suivants du code du travail



13912*02

L'ORGANISME PRESCRIPTEUR

Dénomination : _____ Forme juridique : _____
Adresse : _____
Code postal : _____ Commune : _____ 
S'agit-il d'un prescripteur conventionné ? ☐ Oui ☐ Non - Si oui, référence du conventionnement : _____
Coordonnées de la structure conventionnant : _____
S'agit-il de la structure d'accompagnement ? ☐ Oui ☐ Non

LE BÉNÉFICIAIRE

M. ☐ Mme ☐ Nom de naissance : _____ Prénom : _____
Nom marital : _____ RQTH : ☐ AAH : ☐ Autres TH : ☐
Né(e) le : _____ à (commune) : _____ (département / pays) : _____
Nationalité : ☐ France ☐ Union européenne ou EEE ou Confédération suisse ☐ Autre
Si Autre : intitulé du titre de séjour : _____ N° du titre de séjour : _____
Date d'expiration : _____
Adresse : _____
Complément d'adresse : _____
Code postal : _____ Commune : _____ 
Courriel : _____ @ _____
Personne à prévenir en cas d'urgence : _____

Situation du bénéficiaire avant l'entrée en période de mise en situation en milieu professionnel :

- ☐ Demandeur d'emploi suivi par Pôle emploi - N° DE : _____
☐ Jeune sans emploi suivi par la mission locale - Date inscription : _____
☐ Demandeur d'emploi suivi par un organisme relevant du 1° bis du L.5311-4 du code du travail - Date inscription : _____
☐ Salarié d'une structure de l'IAE relevant du 2° du L.5311-4 du code du travail
☐ Salarié bénéficiant d'un contrat aidé

dept	année	n° d'ordre	avenant renouvellement	avenant modification

☐ Autre salarié en accompagnement social ou professionnel
☐ Autre, à préciser : _____

Si le bénéficiaire est un salarié :

Dénomination / Raison sociale de l'employeur : _____
Forme juridique : _____ N° SIRET : _____
Adresse : _____
Code postal : _____ Commune : _____ 
Représenté par : Nom : _____ Prénom : _____ Fonction : _____

LA STRUCTURE D'ACCUEIL

Dénomination / Raison sociale : _____ Forme juridique : _____
N° SIRET : _____ Code APE : _____
Adresse : _____
Code postal : _____ Commune : _____ 
Activité principale : _____
Convention collective ou accord de branche applicable : _____
Personne responsable de l'accueil et du suivi du bénéficiaire : Nom : _____ Prénom : _____
Fonction : _____  _____ Courriel : _____ @ _____

LA STRUCTURE D'ACCOMPAGNEMENT

S'agit-il de l'organisme prescripteur ? ☐ Oui ☐ Non ----- Si OUI, NE COMPLÉTER QUE LA ZONE CONSEILLER RÉFÉRENT -----
Dénomination : _____ Forme juridique : _____
Adresse : _____
Code postal : _____ Commune : _____
Conseiller référent : Nom : _____ Prénom : _____
 _____ Courriel : _____ @ _____

LA PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

La période est prévue du : / / au / / soit heures.

Renouvellement ? ☐ Oui ☐ Non - Si oui, n° de la convention initiale :

Lieu d'exécution (si différent de l'adresse de la structure d'accueil) :

Objet de la période de mise en situation en milieu professionnel :

☐ Découvrir un métier ou un secteur d'activité ☐ Confirmer un projet professionnel ☐ Initier une démarche de recrutement

ACTIVITÉS CONFIÉES – CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE ET D'ÉVALUATION

Activités confiées et objectifs associés

Détail des activités et conditions de mise en œuvre en annexe ☐

Organisation de la période dans la structure d'accueil

☐ 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 ☐ Samedi : de à et de à ☐ Dimanche : de à et de à Observations :
---	---

Mise à disposition d'équipement de protection individuelle : ☐ Oui ☐ Non. Si oui, préciser :

Présence d'autres mesures de prévention : ☐ Oui ☐ Non. Si oui, préciser :

Obligations des parties :

Le bénéficiaire s'engage à exercer les activités et tâches telles que définies dans la présente convention et à mettre en œuvre l'ensemble des actions lui permettant d'atteindre les objectifs d'insertion socioprofessionnelle attendus, et notamment :

- Respecter le règlement intérieur de la structure d'accueil et les consignes qui lui sont données et informer le conseiller référent de tout retard ou absence en fournissant les documents justificatifs requis ;
- Se conformer à l'ensemble des dispositions et mesures en matière d'hygiène et de sécurité applicables aux salariés dans la structure d'accueil, notamment en matière de port obligatoire des EPI et propres aux activités et tâches confiées ;
- Informer le conseiller référent de tout incident et/ou accident ;
- Informer le conseiller référent et/ou la personne responsable de son accueil et de son suivi des difficultés qu'il pourrait rencontrer dans la mise en œuvre de cette période ;
- Auto évaluer l'apport de la période de mise en situation en milieu professionnel dans la construction de son parcours d'insertion socioprofessionnelle.

La structure d'accueil s'engage à prendre l'ensemble des dispositions nécessaires en vue de permettre au bénéficiaire d'exercer les activités et tâches telles que définies dans la présente convention, à l'accompagner afin de lui permettre d'atteindre les objectifs d'insertion socioprofessionnelle attendus, et notamment à :

- Désigner une personne chargée d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire pendant la période de mise en situation en milieu professionnel ;
- Ne pas faire exécuter au bénéficiaire une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, à un accroissement temporaire d'activité, à un emploi saisonnier ou au remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail ;
- S'assurer que la mise en situation en milieu professionnel respecte les règles applicables à ses salariés pour ce qui a trait aux durées quotidienne et hebdomadaire de présence, à la présence de nuit, au repos quotidien, hebdomadaire et aux jours fériés ;
- Être couvert par une assurance Multirisque Professionnelle en cours de validité tant à l'encontre de tiers que sur des biens de la structure d'accueil ;
- Mettre en œuvre toutes les dispositions nécessaires en vue de se conformer aux articles R.4131-3-1 et suivants du code du travail en matière d'information des salariés sur les règles d'hygiène et de sécurité applicables dans son établissement et fournir l'ensemble des EPI nécessaires ;
- **Prévenir dès connaissance des faits, et au plus tard dans les 24 heures, la structure d'accompagnement de tout accident survenant soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation en milieu professionnel, soit au cours du trajet domicile-structure d'accueil ;**
- Donner accès aux moyens de transport et installations collectifs ;
- Libérer, à la demande de la structure d'accompagnement, le bénéficiaire chaque fois que cela s'avère nécessaire.

La structure d'accompagnement s'engage, en la personne du conseiller référent, à assurer la mise en œuvre de la période de mise en situation en milieu professionnel et notamment à :

- Assurer l'accompagnement dans la structure d'accueil du bénéficiaire au travers de visites et d'entretiens sous toute forme ;
- Intervenir, à la demande de la structure d'accueil et/ou du bénéficiaire pour régler toute difficulté pouvant survenir pendant la période de mise en situation en milieu professionnel ;
- Informer sans délai l'organisme prescripteur ou, si le bénéficiaire est salarié, l'employeur de ce dernier, de tout accident survenant au cours ou sur le lieu de la mise en situation en milieu professionnel ou de trajet qui lui serait signalé dans le cadre de cette période ;
- Réaliser le bilan / évaluation de la mise en situation réalisée, transmis, le cas échéant, à l'organisme prescripteur

L'organisme prescripteur s'engage, à :

- Analyser la pertinence de la période de mise en situation en milieu professionnel proposée et d'en définir des objectifs adaptés aux besoins, possibilités et capacités tant du bénéficiaire que de la structure d'accueil ;
- Procéder à la déclaration dans les 48 heures de tout accident de travail ou de trajet qui lui serait signalé auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du lieu de résidence du bénéficiaire dès lors qu'il couvre le risque AT/MP.

Fait le : / / à / /

Le (la) bénéficiaire
ou son représentant légal
(Signature)

L'employeur si le
bénéficiaire est salarié
(Signature et cachet)

La structure d'accueil
(Signature et cachet)

L'organisme
prescripteur
(Signature et cachet)

La structure d'accompagne-
ment si différent de
l'organisme prescripteur
(Signature et cachet)

Ce cerfa doit être adressé en original à l'ASP pour les seuls bénéficiaires ayant le statut « Salarié bénéficiaire d'un contrat aidé ».

CADRE ORGANISME PRESCRIPTEUR

La prescription de période de mise en situation en milieu professionnel s'effectue sous la responsabilité d'un organisme prescripteur et au regard de l'intérêt d'une telle période par rapport au parcours d'accompagnement social ou professionnel mis en œuvre pour le bénéficiaire.

L'organisme prescripteur peut être l'une des structures spécifiquement désignées par l'article L. 5135-2 du code du travail ou avoir la qualité de prescripteur par voie de convention (5° du L5135-2 du code du travail). Dans ce cas, préciser quel organisme a conventionné le prescripteur (n° de conventionnement ainsi que coordonnées de la structure conventionnant).

Dans le cas où la structure d'accompagnement social ou professionnel est distincte de l'organisme prescripteur, celle-ci sera partie prenante à la convention et spécifiquement désignée dans la cadre « structure d'accompagnement ».

CADRE BENEFICIAIRE

Ressortissants de pays tiers hors Union Européenne ou EEE ou Confédération suisse : Les bénéficiaires ressortissants de pays tiers hors Union Européenne ou EEE ou Confédération suisse doivent être en situation régulière sur le territoire français et justifier soit d'une carte de résident, soit d'une carte portant la mention « vie privée ou familiale » ou « salarié » en cours de validité et couvrant l'intégralité de la période de mise en situation en milieu professionnel.

Travailleur reconnu TH : En présence d'un bénéficiaire ayant une reconnaissance de travailleur handicapé, cocher l'une des 3 cases (RQTH, AAH, Autres TH).

Situation avant l'entrée en période de mise en situation en milieu professionnel : Les périodes de mise en situation en milieu professionnel sont ouvertes à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel, que cette personne soit un travailleur privé ou non d'emploi ou un demandeur d'emploi. Le bénéficiaire de cette période conserve le statut dont il bénéficie avant cette période, notamment au regard de la couverture en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il convient de préciser la situation du bénéficiaire en fonction de la couverture AT/MP applicable au regard de son statut. « Autres » peut par exemple s'appliquer à des bénéficiaires du RSA, à un travailleur handicapé accueilli dans un ESAT ou à des jeunes en service civique.

Cas des bénéficiaires salariés : Les bénéficiaires salariés doivent préalablement à l'établissement de la convention de mise en situation en milieu professionnel avoir obtenu l'accord explicite de leur employeur qui est partie prenante à la convention, un exemplaire lui en étant remis.

Pour les bénéficiaires d'un contrat aidé (CUI, EAV), mentionner impérativement le n° de contrat et adresser l'original signé du présent cerfa à l'ASP.

CADRE STRUCTURE D'ACCUEIL

Forme juridique : Seules les personnes morales disposant d'un numéro de SIRET peuvent être structure d'accueil. La structure d'accueil doit satisfaire à l'ensemble des obligations de déclaration et de paiement en matières d'impôts et de cotisations sociales et ne pas avoir fait l'objet, au cours des cinq dernières années, d'une condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire pour des infractions visées aux articles L.8221-1, L.8221-2, L.8221-3, L.8221-5, L.8251-1, L.5222-1, L.5222-2, L.8231-1, L.8241-1 et L.8241-2 du code du travail.

Personne responsable de l'accueil : Il s'agit obligatoirement d'une personne physique, nommément désignée, chargée d'accueillir, d'aider, d'informer, de suivre et d'évaluer le bénéficiaire pendant toute la période de mise en situation en milieu professionnel. Elle doit notamment s'assurer que le bénéficiaire a reçu l'ensemble des informations relatives aux dispositions et consignes en matière d'hygiène et de sécurité.

CADRE STRUCTURE D'ACCOMPAGNEMENT

Désignation de la structure d'accompagnement : Il s'agit de l'organisme qui assure l'accompagnement social ou professionnel du bénéficiaire et donc la mise en œuvre de la période de mise en situation en milieu professionnel. Cette structure peut être distincte de l'organisme prescripteur. Dans ce cas, elle doit être précisément désignée.

Conseiller référent : Le conseiller référent est une personne physique, nommément désignée, chargée d'assurer l'accompagnement du bénéficiaire pendant toute la durée de la période de mise en situation en milieu professionnel. Il est le contact privilégié de la structure d'accueil, veille au bon déroulement de la période et est garant de la mise en œuvre des évaluations en fin de période.

CADRE PERIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Période : La convention peut être conclue pour une durée d'un mois au plus, cette durée s'entendant de date à date, y compris, en cas de présence discontinue du bénéficiaire dans la structure d'accueil. On entend par présence discontinue, les périodes où le bénéficiaire n'est pas présent dans la structure d'accueil chaque jour ouvré. Préciser le 1^{er} jour de début de période ainsi que le dernier jour. La période de mise en situation en milieu professionnel pouvant être renouvelée au sein d'une même structure d'accueil, préciser s'il s'agit d'un renouvellement ou non. En cas de renouvellement, préciser le numéro de la convention initiale pour un suivi de la durée totale de la période au sein de la même structure d'accueil, qui ne pourra dépasser, toutes périodes et renouvellements confondus, 60 jours sur 12 mois consécutifs.

Objet de la période de mise en situation en milieu professionnel : Cocher l'un des 3 objets prévus par l'article L.5135-1.

Activités confiées - Conditions de mise en œuvre et d'évaluation : Préciser les éléments clefs de la période, son contexte, les tâches confiées, les objectifs assignés au bénéficiaire et à la structure d'accueil qui encadrent de façon la plus précise la mise en situation en milieu professionnel et en permettront son évaluation. Il est possible de détailler ces éléments dans une annexe qui fera partie de la convention.

Calendrier : Préciser les jours et horaires pendant lesquels se déroule la période de mise en situation en milieu professionnel. Les règles de présence applicables au bénéficiaire sont identiques à celles applicables aux salariés de la structure d'accueil, la période devant être exécutée dans les conditions normales existant dans la structure d'accueil afin d'avoir une appréciation réelle et contextualisée. Il est ainsi possible que la période puisse se dérouler un dimanche, un jour férié ou sur des horaires atypiques.

Mesures de prévention en matière d'hygiène et de sécurité : La structure d'accueil précise les éventuelles mesures de prévention mise en œuvre et met à disposition, le cas échéant, les équipements de protection individuelle nécessaires.

