

DANS QUELLES CONDITIONS ?

Le bénéficiaire n'est pas salarié de la structure d'accueil.

RÈGLES APPLICABLES

Dans la mesure où le bénéficiaire est « en situation réelle » de travail, dans les mêmes conditions que s'il était salarié de la structure d'accueil, **lui sont applicables** :

- le règlement intérieur et les règles d'hygiène et de sécurité générales ou spécifiques aux activités exercées,
- les règles relatives à la durée du travail (quotidienne et hebdomadaire, présence de nuit, repos journalier et hebdomadaire, travail du dimanche ou un jour férié)...

La structure d'accueil doit assurer au bénéficiaire :

- un accès aux moyens de transport éventuellement mobilisés par l'entreprise, aux installations communes (vestiaires, salle de repos, restaurant d'entreprise...),
- les mêmes droits et libertés que ceux applicables aux salariés de l'entreprise : respect de la vie privée, personnelle et familiale, de la liberté d'expression, protection contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel...

En cas d'accident du travail ou de trajet, les formalités sont assurées par le prescripteur ou, pour les bénéficiaires salariés, par l'employeur.

ACTIVITÉS EXERCÉES

L'entreprise d'accueil ne peut pas confier au bénéficiaire une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, ni l'accueillir pour faire face à un surcroît d'activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent.

DURÉE DE LA PÉRIODE

- Un mois maximum, renouvelable sous certaines conditions.
- Pour les bénéficiaires salariés (titulaires de contrats aidés ou en insertion dans une SIAE), la durée cumulée de l'ensemble des périodes effectuées ne peut pas excéder 25% de la durée totale du contrat dont ils sont titulaires : contrat unique d'insertion (CUI-CIE, CUI-CAE ou CAE-DOM, y compris emploi d'avenir, sauf à Mayotte où les immersion professionnelle ne s'appliquent pas) ou contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) dans le secteur de l'IAE.

À SIGNALER

Sous certaines conditions, il est possible de conclure deux conventions avec un même bénéficiaire dans une même structure d'accueil.

À SIGNALER

Pendant la période d'immersion professionnelle, le bénéficiaire conserve le statut qu'il avait à son entrée en immersion (demandeur d'emploi, salarié...).

- Demandeur d'emploi : l'indemnisation se poursuit.
 - Salarié en insertion dans une autre structure : l'accord de son employeur est requis.
- Le contrat peut être suspendu. À l'issue de la période, le salarié réintègre son poste. La structure d'accueil n'a pas de rémunération à lui verser.

QUELLES DÉMARCHES ?

SIGNER UNE CONVENTION AVEC UN PRESCRIPTEUR

Toute immersion professionnelle donne lieu à la signature d'une convention précisant en particulier :

- les dates de début et de fin de la période d'activité,
- le nombre d'heures de présence et les horaires,
- le lieu de l'immersion,
- les objectifs visés et la nature des tâches confiées,
- le nom et la fonction de la personne chargée d'accompagner le bénéficiaire au sein de la structure d'accueil,
- les modalités d'évaluation.

La convention est établie sur un formulaire CERFA n°13912*03.

Elle est signée pour une durée maximale d'un mois (de date à date), que la présence du bénéficiaire au sein de la structure d'accueil soit continue ou non.

La convention est renouvelable une fois (dans la limite d'un mois), si l'objet ou les objectifs fixés n'ont pas été atteints.

DÉSIGNER UNE PERSONNE CHARGÉE D'ACCOMPAGNER LE BÉNÉFICIAIRE

L'entreprise d'accueil choisit un salarié qui aide, informe, guide et évalue le bénéficiaire pendant son immersion.

À QUI S'ADRESSER ?

Prenez contact avec un prescripteur : Pôle emploi, Mission Locale, Cap emploi ou structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) présente dans votre bassin d'emploi.