

Dernière mise à jour le 15 juillet 2019

Un nouveau contrat aidé est en vigueur depuis le 1er juillet 2019 : le « contrat d'accès à l'entreprise »

Un décret, publié au JO du 28/06/2019, confirme l'entrée en vigueur du dispositif expérimental, au 1er juillet 2019, ayant pour objet de faciliter l'insertion professionnelle de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Thèmes	Explications
Principe général	Le contrat d'accès à l'entreprise est conclu avec une <u>collectivité territoriale volontaire</u> dans les régions volontaires définies par arrêté du ministre chargé du travail ; Il se traduit par la mise en place d'un parcours d'insertion professionnelle pour le salarié recruté, qui <u>peut prendre la forme de mises à disposition à titre gratuit auprès d'une ou plusieurs entreprises d'accueil</u> et d'actions d'accompagnement et de formation.
Application	Ce nouveau contrat est en vigueur, depuis le 1^{er} juillet 2019 : • En métropole ; • Dans les départements et collectivité d'outre-mer, à l'exception de Saint-Pierre-et-Miquelon.
Personnes éligibles	• Sont éligibles au contrat d'accès à l'entreprise les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, recrutées au cours de la période <u>à compter du 1^{er} juillet 2019</u> (sur la période expérimentale de 3 ans).
Contrat de travail	• Le contrat d'accès à l'entreprise est un contrat CDD de droit privé, conclu entre une collectivité territoriale volontaire et un salarié ; • Il est conclu pour une durée minimale de 3 mois et d'au maximum 18 mois ; • La collectivité territoriale est <u>responsable</u> de la définition, de la mise en œuvre et de la continuité du parcours d'insertion professionnelle proposé au salarié dans le cadre du contrat d'accès à l'entreprise, à ce titre un référent unique est désigné en son sein pour en assurer le suivi.
Activité	• L'activité peut être exercée à temps complet ou à temps partiel.
Rémunération	• Pendant toute la durée du contrat d'accès à l'entreprise, la rémunération est versée par la collectivité territoriale et le salarié est rémunéré à un niveau ne pouvant être inférieur au salaire minimum de croissance (Smic). • Pendant les périodes de mise à disposition, le salarié perçoit en outre, s'il y a lieu, un complément de rémunération nette égal à la différence entre le Smic net et le montant net que percevrait après période d'essai dans l'entreprise d'accueil un salarié de qualification équivalente occupant le même poste, avec ses différentes composantes y compris, et s'il en existe, les primes et accessoires de salaire, tel qu'il résulte pour le poste de travail considéré de la convention-cadre signée entre la collectivité territoriale et l'entreprise d'accueil.

Actions de formation	<u>Actions de formation hors périodes mises à disposition</u> En dehors des périodes de mise à disposition, les actions de formation sont à la charge de la collectivité territoriale.
	<u>Actions de formation pendant périodes mises à disposition</u> Les actions de formation réalisées <u>pendant la période de mise à disposition</u> sont à la <u>charge exclusive de l'entreprise d'accueil</u> . Elles peuvent se dérouler pendant le temps de travail ou, après accord du salarié, en dehors du temps de travail.

Convention cadre	La convention-cadre signée entre la collectivité territoriale et l'entreprise d'accueil prévoit notamment : • Les conditions générales de la mise à disposition au sein de l'entreprise d'accueil, notamment la description du ou des postes de travail, le ou les lieux d'embauche, la ou les durées de mise à disposition ainsi que le montant de rémunération de chaque poste proposé pour permettre de déterminer, s'il y a lieu, un complément de rémunération ; • Les garanties applicables au salarié ; • Les obligations incombant à la collectivité et à l'entreprise d'accueil pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle du salarié, notamment les actions de formation, d'accompagnement et de tutorat susceptibles d'être mobilisées, ainsi que les modalités de suivi des salariés mis à disposition assurées par la collectivité territoriale et l'entreprise d'accueil. • La convention-cadre prévoit le nombre maximal de salariés pouvant être mis à disposition de l'entreprise simultanément, <u>qui ne peut pas dépasser un quart des effectifs de la structure et qui est, en tout état de cause, limité à 10 salariés maximum.</u>
------------------	---