

Dernière mise à jour le 28 juin 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.

Sommaire

- Principe général
- Application du dispositif
- Personnes éligibles
- Contrat de travail
- Actions de formation et d'accompagnement
- Rémunération
- Rémunération par la collectivité territoriale
- Rémunération par l'entreprise d'accueil
- Conditions mise à disposition
- Tuteur
- Convention individuelle mise à disposition
- Actions de formation et prise en charge
- Actions de formation pendant périodes mises à disposition
- Actions de formation hors périodes mises à disposition
- Entretien tripartite
- Entretien en fin de mise à disposition
- Contenu de la convention-cadre
- Bilan annuel
- Bilan par ministère du travail

Décret n° 2019-658 du 27 juin 2019 relatif à l'expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise, JO du 28 juin 2019

Principe général

Le contrat d'accès à l'entreprise est conclu avec une collectivité territoriale volontaire 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 peut prendre la forme de mises à disposition à titre gratuit auprès d'une ou plusieurs entreprises d'accueil et d'actions d'accompagnement et de formation.

Application du dispositif

L'article 6 du décret prévoit l'application de ce nouveau contrat

- En métropole ;
- Mais également en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin.

Il n'est pas applicable à 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 à compter du 1^{er} juillet 2019 (sur la période expérimentale de 3 ans).
- Les salariés recrutés en contrat d'accès à l'entreprise peuvent être mis à disposition, avec leur accord, d'une ou plusieurs entreprises d'accueil mentionnées à l'article L. 5134-66 du code du travail (entreprises concernées par les contrats CIE Contrat Initiative-Emploi), établies en France, répondant aux critères d'accès des employeurs à cette mise à disposition déterminés par délibération de la collectivité volontaire.

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, en application des dispositions des articles L. 1242-3 et L. 1242-12 du code du travail ;
- Ce contrat est conclu pour une durée minimale de 3 mois et d'au maximum 18 mois ;
- L'activité peut être exercée à temps complet ou à temps partiel ;
- La collectivité territoriale est responsable 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.

Actions de formation et d'accompagnement

- Pendant toute la durée du contrat d'accès à l'entreprise, le salarié, mis à disposition d'une ou plusieurs entreprises d'accueil, bénéficie d'actions de formation ou d'accompagnement favorisant sa qualification, son insertion ou sa transition professionnelle. Il peut bénéficier de PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel prévues aux articles L. 5135-1 à L. 5135-8 du code du travail).

Rémunération

Rémunération par la collectivité territoriale

- 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).

Rémunération par l'entreprise d'accueil

- 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.

Conditions mise à disposition

- Pendant la période de mise à disposition, les dispositions des articles L. 1251-21 à L. 1251-24 du code du travail (conditions de travail prévues dans le cadre d'un contrat de mission au sein d'une entreprise utilisatrice) et des articles L. 412-3 à L. 412-7 (dispositions applicables aux salariés liés par un contrat de travail temporaire) du code de la sécurité sociale sont applicables ;
- La durée de la mise à disposition ne peut être inférieure à 3 mois, dans la limite d'une durée totale de 6 mois non renouvelable.

Tuteur

L'entreprise d'accueil désigne un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction, ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Le tuteur a pour mission de :

1. Participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié mis à disposition ;
2. Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Convention individuelle mise à disposition

Une convention individuelle de mise à disposition, signée entre la collectivité territoriale, l'entreprise d'accueil et le salarié précise :

- Le début et le terme de la mise à disposition ;
- La durée hebdomadaire du travail ;
- Le montant de la rémunération versée par la collectivité ainsi que le montant du complément de rémunération éventuel ;
- Les missions confiées au salarié au sein de l'entreprise d'accueil ;
- Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment, si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail ;
- La nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise. Elle précise, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'entreprise d'accueil ;
- Les compétences à développer par le salarié mis à disposition ;
- Les actions de formation et d'accompagnement proposées au salarié et mises en œuvre par l'entreprise d'accueil ou pour son compte afin de permettre au salarié de développer des compétences transférables ;
- Les modalités de suivi du salarié mis à disposition par la collectivité territoriale.

Actions de formation et prise en charge

Actions de formation pendant périodes mises à disposition

Les actions de formation réalisées pendant la période de mise à disposition sont à la charge exclusive de l'entreprise d'accueil. Elles peuvent se dérouler pendant le temps de travail ou, après accord du salarié, en dehors du temps de travail ;

Actions de formation hors périodes mises à disposition

En dehors des périodes de mise à disposition, les actions de formation sont à la charge de la collectivité territoriale.

Entretien tripartite

- Un entretien tripartite lors de l'accueil en entreprise est organisé entre le salarié recruté en contrat d'accès à l'entreprise, l'entreprise d'accueil et le référent désigné par la collectivité en charge du suivi du salarié au moment de la signature de la convention individuelle de mise à disposition ;
- Cet entretien a pour objet de déterminer le projet professionnel du salarié, les compétences à développer au cours de la mise à disposition, les actions de formation et d'accompagnement mises en œuvre par l'entreprise, les missions confiées au salarié et les modalités de suivi assurées par la collectivité territoriale.

Entretien en fin de mise à disposition

Un entretien tripartite en fin de mise à disposition réunissant le salarié, l'entreprise d'accueil et le référent en charge du suivi du salarié au sein de la collectivité territoriale est réalisé.

Il doit se dérouler au plus tard 15 jours avant l'échéance de la convention individuelle de mise à disposition.

Cet entretien doit permettre de faire un bilan relatif aux compétences acquises, au projet professionnel et à la suite du contrat d'accès à l'entreprise.

Contenu de la 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, 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.

Bilan annuel

La collectivité rend public un bilan annuel des mises à disposition effectuées précisant :

1. Les moyens financiers, humains et matériels affectés par la collectivité à la mise en œuvre de ces contrats ;
2. Les critères d'accès des employeurs aux mises à disposition ;
3. Les caractéristiques sociales et professionnelles des personnes embauchées et de leur contrat de travail ;
4. Les mises à disposition effectuées : durée, objet, entreprises concernées ;
5. La nature, l'objet, la durée des actions d'accompagnement professionnel et de formation des salariés ;
6. Les résultats en termes d'accès et de retour à l'emploi.

Ce bilan est transmis au préfet de région.

Bilan par ministère du travail

Avant le 1^{er} avril 2022, le ministre chargé du travail réalise une synthèse des bilans annuels dans l'objectif d'évaluer le bénéfice du contrat d'accès à l'entreprise en matière d'insertion professionnelle et sociale.