

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU TRAVAIL

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

NOR : MTRD1914997D

**Publics concernés :** *personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi ; collectivités territoriales et entreprises.*

**Objet :** *mise en œuvre de l'expérimentation relative au contrat d'accès à l'entreprise.*

**Entrée en vigueur :** *le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

**Notice :** *le décret définit les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise. Cette expérimentation d'une durée de trois ans a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. 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. Le texte précise le rôle de la collectivité dans la définition et la mise en œuvre de ce contrat. Il fixe les modalités de la mise à disposition du salarié auprès de l'entreprise d'accueil et détermine les garanties qui lui sont applicables.*

**Références :** *le décret est pris pour l'application de l'article 88 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail,

Vu le code général des collectivités locales ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 1242-3 et L. 1242-12 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 88 ;

Vu l'ordonnance n° 2006-1588 du 13 décembre 2006 modifiée relative au régime de prévention, de réparation et de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles à Mayotte, notamment son article 104-1 ;

Vu l'avis de la sous-commission de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles de la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 7 mai 2019 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – I. – Une expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise mentionné à l'article 88 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 susvisée est ouverte à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pendant trois ans aux collectivités territoriales volontaires situées dans le ressort territorial des collectivités régionales volontaires dont la liste est fixée par un arrêté du ministre chargé du travail.

II. – 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 mentionnée au I.

III. – 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, établies en France, répondant aux critères d'accès des employeurs à cette mise à disposition déterminés par délibération de la collectivité volontaire.

**Art. 2.** – I. – Le contrat d'accès à l'entreprise est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée, 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, pour une durée minimale de trois mois et d'au maximum dix-huit mois, à temps complet ou à temps partiel.

II. – 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. Un référent unique est désigné en son sein pour en assurer le suivi.

III. – 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 périodes de mise en situation en milieu professionnel prévues aux articles L. 5135-1 à L. 5135-8 du code du travail.

IV. – 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 à celui prévu à l'article L. 3231-2 du code du travail.

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 salaire net mentionné au premier alinéa du présent IV 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.

**Art. 3.** – La convention-cadre signée entre la collectivité territoriale et l'entreprise d'accueil prévoit notamment :

1° 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, le complément de rémunération mentionné au IV de l'article 2 ;

2° Les garanties applicables au salarié ;

3° 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.

**Art. 4.** – I. – Pendant la période de mise à disposition, les dispositions des articles L. 1251-21 à L. 1251-24 du code du travail et des articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables.

II. – La durée de la mise à disposition ne peut être inférieure à trois mois, dans la limite d'une durée totale de six mois non renouvelable.

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

1° Le début et le terme de la mise à disposition ;

2° La durée hebdomadaire du travail ;

3° Le montant de la rémunération versée par la collectivité ainsi que le montant du complément de rémunération mentionné au IV de l'article 2 ;

4° Les missions confiées au salarié au sein de l'entreprise d'accueil ;

5° 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 ;

6° 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 ;

7° Les compétences à développer par le salarié mis à disposition ;

8° 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 ;

9° Les modalités de suivi du salarié mis à disposition par la collectivité territoriale.

IV. – 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.

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

VI. – 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.

VII. – 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 deux ans d'ancienneté au sein de l'entreprise.

VIII. – 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.

IX. – 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 quinze 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.

**Art. 5.** – I. – 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.

II. – Avant le 1<sup>er</sup> 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.

**Art. 6.** – I. – Pour l'application du présent décret en Guyane, en Martinique et à Mayotte, les mots : « préfet de région » sont remplacés par les mots : « représentant de l'État dans le territoire » et les mots : « des collectivités régionales volontaires » sont remplacés par les mots : « de la collectivité territoriale unique volontaire ».

II. – Pour l'application du présent décret à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les mots : « préfet de région » sont remplacés par les mots : « représentant de l'État dans le territoire » et les mots : « des collectivités régionales volontaires » sont remplacés par les mots : « du conseil territorial volontaire ».

III. – Le présent décret n'est pas applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon.

**Art. 7.** – La ministre du travail est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 27 juin 2019.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

*La ministre du travail,*

MURIEL PÉNICAUD