

Paris, le 1er février 2010

Département Action sociale, Éducative, Sportive et Culturelle
N/Réf : VB/CV – Note n°17
Affaire suivie par Valérie BRASSART

CONTRATS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE) : PERIODES D'IMMERSION

Le décret n°2010-94 du 22 janvier 2010 (publié au Journal Officiel du 26 janvier) précise les **modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion** des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), qui, depuis le 1^{er} janvier 2010, sont les seuls contrats applicables au secteur non marchand dans le cadre du Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Par période d'immersion, on entend le **placement du salarié en CAE auprès d'un employeur** autre que l'employeur avec lequel le salarié en CAE a passé un contrat pour permettre **d'acquérir à celui-ci une expérience professionnelle complémentaire**. Si plusieurs périodes d'immersion sont conclues, elles peuvent être effectuées chez un même employeur ou chez plusieurs employeurs.

La **durée de chaque période d'immersion ne peut être supérieure à 1 mois** et la **durée totale des périodes d'immersion ne peut excéder plus de 25 % de la durée totale du contrat**. Par exemple, un salarié ayant conclu un CAE d'une durée d'un an peut effectuer au maximum 3 périodes d'immersion d'un mois auprès d'un ou plusieurs employeurs.

Toute **période d'immersion** doit être **prévue** dans la **convention individuelle de CAE** ou **faire l'objet** d'un (ou plusieurs) **avenant(s)**. L'**avenant** doit être **écrit** et **comporter des clauses obligatoires** (ces dernières seront définies par arrêté ministériel). L'**employeur du salarié en CAE** devra également **conclure**, pour **chaque période d'immersion**, une **convention de mise à disposition gratuite avec l'employeur d'accueil**.

Cette **convention de mise à disposition** devra **contenir l'identité** du **salarié** concerné, la **nature** de ses **activités** et le **partage des responsabilités** notamment en matière d'accidents du travail et **d'exercice du pouvoir disciplinaire**. Elle doit également **définir les conditions** d'une **éventuelle rupture anticipée** et **déterminer les objectifs visés** par la **période d'immersion** (comme par exemple, la confirmation du projet professionnel, l'acquisition de compétences...).

Exception faite des ateliers et chantiers d'insertion, et au plus tard **2 mois avant la date prévue** pour **débuter** une **période d'immersion**, cette **convention de mise à disposition** doit être **transmise par l'employeur** ayant **passé un CAE, pour agrément**, au **prescripteur du CAE** à savoir Pole-Emploi pour les contrats prescrits pour le compte de l'Etat et le Conseil Général pour les contrats prescrits pour le compte du Département.

Si un **salarié en CAE refuse d'effectuer** une **période d'immersion** ou s'il **met fin à une période d'immersion** de manière **anticipée**, il **ne peut faire l'objet** d'une **sanction**, d'un **licenciement** ou d'une **mesure discriminatoire**.