

## **QUESTIONS / REPONSES**

### **PERIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL**

#### **Textes de référence :**

- La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel
- Arrêté du 13 novembre 2014 relatif au modèle de déclaration des conventions de mise en situation en milieu professionnel mentionnées à l'article L.5135-4 du code du travail
- Circulaire n° DGEFP 01/2015 du 14 janvier 2015 relative à la mise en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel
- L'article 48 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire
- Décret n° 2014-1757 du 31 décembre 2014 relatif à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des bénéficiaires d'actions d'aide à la création d'entreprise d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement dans la recherche d'emploi

#### **1) Existe-t-il une durée minimale pour une période de mise en situation en milieu professionnel ?**

Il n'existe pas de durée minimale pour exécuter une période de mise en situation en milieu professionnel dans une structure d'accueil. La durée est fonction de l'objet de la période et des objectifs assignés à cet objet mais également de la capacité du bénéficiaire à s'intégrer dans le cadre proposé par la structure d'accueil et la capacité de cette dernière à accueillir le bénéficiaire.

Ainsi, sous réserve des règles relatives à la durée maximale des PMSMP, la détermination de la durée est laissée à la libre appréciation du prescripteur qui en est responsable.

#### **2) Est-il possible de conventionner pour une période de mise en situation en milieu professionnel sur une durée initiale de plus d'un mois ?**

Non, le décret fixant la durée des périodes de mise en situation en milieu professionnel ouvre au prescripteur la possibilité de conventionner initialement pour une période dont la durée ne peut excéder un mois, cette durée s'entendant de date à date.

Il ressort des pratiques observées avec les anciennes périodes d'immersion (EMT, PMP, immersion des CUI) que des durées initiales inférieures à un mois étaient appliquées et s'avéraient le plus souvent suffisantes à l'atteinte des objectifs donnés.

#### **3) Peut-on renouveler une période de mise en situation en milieu professionnel ?**

Oui, dans le cas où le ou les objectifs initialement fixés avec la structure d'accueil n'ont pu être atteints, une période initiale peut faire l'objet d'un ou plusieurs renouvellements.

On entend par renouvellement une prolongation de la période sans rupture, sur le même objet et avec les mêmes objectifs.

Le renouvellement peut, ou pas, être de la même durée que la période initiale. La durée du renouvellement est laissée à la libre appréciation du prescripteur, sous réserve que le cumul de la période initiale et de la période de prolongation n'excède pas 60 jours calendaires de date à date sur douze mois consécutifs. Le décompte de la durée de la période débute le premier jour de la première PMSMP.

La possibilité d'allonger au-delà d'un mois et jusqu'à deux mois une période de mise en situation en milieu professionnel doit être regardée comme une **exception** et doit faire l'objet d'un encadrement rigoureux. Cette prolongation doit ainsi :

- Etre objectivement et raisonnablement justifiée au regard du parcours d'insertion du bénéficiaire et de sa situation particulière d'accès à l'emploi (demandeur d'emploi de très longue durée nécessitant une démarche progressive de réappropriation des rythmes de travail, travailleur reconnu handicapé par exemple).
- Se justifier par l'impossibilité pour le bénéficiaire d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel pour le même objet et les mêmes objectifs dans une autre structure d'accueil.

Il ressort en effet des pratiques de contrôle des anciennes périodes d'immersion par l'inspection du travail qu'au-delà d'un mois, la présence d'un bénéficiaire dans une même structure constitue une présomption forte de travail illégal dissimulé, en particulier lorsque l'objectif vise à initier une démarche de recrutement.

Le renouvellement fait l'objet d'un cerfa de prolongation. Afin de suivre la durée totale de présence dans la structure d'accueil, il devra être spécifié sur le cerfa qu'il s'agit d'un renouvellement en précisant le n° de convention initiale.

#### **4) La durée d'une période de mise en situation est-elle la même que la présence du bénéficiaire soit continue ou non dans la structure d'accueil ?**

Oui, la durée d'une période de mise en situation en milieu professionnel s'apprécie toujours de date à date, que le bénéficiaire soit présent à temps partiel ou à temps plein dans la structure d'accueil.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ont pour objet de permettre à un bénéficiaire de se confronter à la réalité du monde du travail. Ceci peut ainsi l'amener à être présent dans la structure d'accueil de façon continue ou discontinue.

On entend par présence « discontinue » le cas où le bénéficiaire est présent dans la structure d'accueil à « temps partiel ».

Cela peut résulter :

- du fait de l'organisation normale de la structure d'accueil à laquelle doit se conformer le bénéficiaire, comme par exemple la découverte d'un métier qui s'exerce dans cette structure à « temps partiel » ;
- du fait que le bénéficiaire peut souhaiter ou être contraint à n'être présent qu'à « temps partiel »

Exemple : La durée d'une période de mise en situation s'appréciant du premier au dernier jour de présence du bénéficiaire sur l'ensemble de la période, si ce dernier n'est effectivement présent que trois jours par semaine (du lundi au mercredi par exemple), la période de mise en situation en milieu professionnel aura une durée :

- d'un mois si la période commence le lundi 1<sup>er</sup> septembre et s'achève le mardi 30 septembre
- d'un mois si la période commence le lundi 4 août et s'achève le mercredi 3 septembre
- de deux semaines et demie, si la période commence le lundi 1<sup>er</sup> septembre et s'achève le mercredi 17 septembre

### **5) Le nombre de périodes de mise en situation en milieu professionnel est-il limité ?**

Le bénéficiaire peut effectuer autant de périodes de mise en situation en milieu professionnel que de besoin auprès de structures d'accueil différentes.

Toutefois, les salariés de l'IAE en CCDI et ceux en CUI ne peuvent pas effectuer plus de 25 % du temps de leur contrat en période de mise en situation en milieu professionnel.

Les prescripteurs seront attentifs au risque de détournement du dispositif aux fins d'occuper un poste de travail par des bénéficiaires successifs de PMSMP.

Un bénéficiaire peut être amené à effectuer, au cours de son parcours d'accompagnement, plusieurs périodes de mise en situation en milieu professionnel dans une même structure d'accueil (cas où ces périodes s'intercalent avec d'autres actions telles que des formations, des actions d'accompagnement social, des actions de recherche d'emploi, etc.).

En revanche, il ne pourra être prescrit que deux périodes de mise en situation en milieu professionnel entre un même bénéficiaire et une même structure d'accueil, sous réserve que ces deux périodes, renouvellements éventuels compris, ne dépassent pas une durée totale de 60 jours calendaires sur douze mois consécutifs.

En effet, les périodes de mise en situation en milieu professionnel doivent permettre au bénéficiaire de multiplier ses contacts avec différents employeurs et, partant de là, les opportunités permettant de faciliter son retour à l'emploi.

Ces deux périodes doivent avoir un objet différent, ou si elles ont le même objet, des objectifs assignés à cet objet différents.

Afin de vérifier que la limite des 60 jours n'est pas atteinte pour un même bénéficiaire dans une même structure d'accueil, le calcul sur douze mois consécutifs se fait sur la base du numéro de siret de la structure d'accueil.

A noter que la multiplication de périodes de mise en situation en milieu professionnel dans une structure d'accueil, même s'il s'agit de bénéficiaires différents, est un élément constitutif, en cas de contrôle, d'une forte présomption de travail illégal par dissimulation de salariés.

### **6) Est-il possible d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel un dimanche ou un jour férié ?**

Les règles de présence applicables au bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel sont identiques à celles applicables aux salariés de la structure d'accueil, pour ce qui a trait aux durées quotidiennes et hebdomadaires de présence, à la présence de nuit, au repos quotidien, hebdomadaire et aux jours fériés.

La période doit être exécutée dans les conditions normales de la structure d'accueil afin de permettre au bénéficiaire de se confronter aux conditions réelles et d'avoir une appréciation contextualisée de la situation testée.

Aussi, dans le cadre par exemple de la validation d'un projet professionnel vers les métiers de la boulangerie, le bénéficiaire pourra être présent le dimanche ou un jour férié, s'il s'agit de jours normaux d'ouverture de la boulangerie.

Par contre, ces périodes ne peuvent être utilisées pour faire exécuter au bénéficiaire une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, à un accroissement temporaire d'activité, à un emploi saisonnier ou au remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

**7) La durée d'une période de mise en situation en milieu professionnel peut-elle faire l'objet d'une reprise d'ancienneté en cas d'embauche du bénéficiaire dans la structure d'accueil ?**

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ne sont pas assimilables à du temps de travail et leur durée ne peut en aucun cas faire l'objet d'une reprise d'ancienneté.

**8) Un mineur peut-il effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel ?**

Il est possible de prescrire une période de mise en situation en milieu professionnel à un jeune mineur sous réserve d'avoir l'accord de son représentant légal et que l'exécution de cette période se fasse dans le respect des règles du code du travail que l'entreprise d'accueil serait tenue d'appliquer en cas d'embauche d'un mineur.

**9) Peut-on avoir plusieurs objets pour une même période de mise en situation en milieu professionnel ?**

Non, chaque période de mise en situation en milieu professionnel vise un et un seul des trois objets fixés par la loi :

- Découvrir d'un métier ou d'un secteur d'activité ;
- Confirmer un projet professionnel ;
- Initier une démarche de recrutement.

La convention (cerfa) doit préciser le ou les objectifs assignés à l'objet fixé et les tâches à mettre en œuvre qui feront l'objet d'une évaluation de fin de période.

**10) Est-il possible d'effectuer une période de mise en situation chez un particulier employeur ?**

Non, la structure d'accueil doit obligatoirement être une personne morale disposant d'un numéro Siret.

**11) Est-il possible d'effectuer une période de mise en situation dans une association qui n'a aucun salarié ?**

Non, la période de mise en situation en milieu professionnel doit permettre au bénéficiaire de se confronter aux conditions réelles de travail applicables aux salariés de la structure d'accueil, qui désigne l'un d'entre eux comme responsable de l'accueil et du suivi du bénéficiaire.

L'absence de salariés ne permet donc pas de remplir les objectifs recherchés par les périodes de mise en situation en milieu professionnel.

**12) Un salarié de l'IAE peut-il effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel sans suspendre son contrat de travail avec la structure qui l'emploie ?**

Les employeurs de l'IAE ont désormais la possibilité de prescrire à leurs salariés en CDDI des périodes de mise en situation en milieu professionnel, cette prescription s'effectuant sans suspension du contrat de travail, ni impact sur celui-ci (maintien à l'identique de la rémunération notamment).

Dans ce cas, la couverture AT-MP est assurée par le statut de salarié du bénéficiaire et donc par l'employeur qui est aussi le prescripteur de la période. Le fait que le bénéficiaire de la période puisse être inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi ne prévaut pas sur son statut de salarié.

Toutefois, la loi a maintenu la possibilité pour les salariés de l'IAE de pouvoir également effectuer ces périodes dans le cadre d'une suspension de leur contrat de travail.

En admettant que la période s'effectue dans le cadre d'une suspension, elle ne pourra pas être prescrite par la structure de l'IAE employeur. En effet, ce dernier est exclu des prescripteurs bénéficiant de la couverture AT-MP du L.412-8-11° du code de la sécurité sociale. Cette structure à qui la loi a donc donné tous les moyens de prescrire pour ses bénéficiaires salariés une PMSMP devra donc trouver un autre prescripteur qui acceptera de porter en ses lieux et places le risque AT-MP.

La PMSMP, au cours de laquelle le salarié conserve son contrat de travail, présente l'avantage de garantir la continuité et la sécurité du parcours d'insertion. A ce titre, elle doit être encouragée.

**13) La durée de présence dans la structure d'accueil dans le cadre d'une période de mise en situation en milieu professionnel a-t-elle une incidence sur le contrat de travail d'un salarié en CCDI à temps partiel d'une structure de l'IAE ?**

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ne sont pas assimilables à des périodes de travail.

De fait, la durée de présence en période de mise en situation en milieu professionnel, qui peut être supérieure à la durée hebdomadaire du contrat de travail du salarié bénéficiaire de cette période, n'a aucune incidence sur les conditions de mise en œuvre de son contrat de travail..

Cela ne génère pas d'heures supplémentaires, ni de journées de récupération.

**14) Une mise en situation en milieu professionnel effectué par un salarié d'une structure de l'IAE avec maintien de son contrat de travail a-t-elle une incidence sur l'aide au poste ?**

Dès lors que la période est effectuée avec maintien du contrat de travail, l'aide au poste est maintenue.

**15) Un salarié en CUI peut-il effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel sans suspendre son contrat de travail avec la structure qui l'emploie ?**

Un salarié en CUI, contrat qui doit normalement faire l'objet d'un accompagnement par la structure qui l'a prescrit, peut effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans le cadre de son contrat de travail.

Dans ce cas, c'est l'un des prescripteurs mentionnés au L.412-8-11° du code de la sécurité sociale qui devrait normalement être celui qui a prescrit le CUI et donc qui assure l'accompagnement, qui prescrira cette période.

Si la période de mise en situation en milieu professionnel est effectuée dans le cadre du contrat de travail du bénéficiaire, l'employeur du salarié en CUI portera le risque AT-MP et effectuera la déclaration d'accident du travail. Cet élément doit être regardé comme une bonne pratique de la part des employeurs qui utilisent des contrats aidés.

Si la période de mise en situation en milieu professionnel est effectuée en suspension du contrat de travail, le risque AT/MP sera porté par le prescripteur qui effectuera la déclaration d'accident du travail.

**16) La période de mise en situation en milieu professionnel peut-elle être prise en compte dans les modalités de mise en œuvre des obligations des employeurs de 20 salariés et plus en matière d'emploi de personnes reconnues travailleurs handicapés ?**

Un décret en Conseil d'Etat à paraître devrait permettre aux entreprises d'accueil de bénéficiaires de périodes de mise en situation en milieu professionnel reconnus travailleurs handicapés d'être décomptés dans le cadre de leurs obligations d'emploi de personnes reconnues travailleur handicapé au titre de l'année où se termine la période et sous réserve que celle-ci soit d'une durée minimale de 35 heures.

Il conviendra à cette fin de préciser sur le cerfa la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé du bénéficiaire.

**17) Si la structure d'accueil décide de verser au bénéficiaire une gratification, celle-ci bénéficie-t-elle de l'exonération de charges sociales ?**

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ne sont pas assimilables à des périodes de formation.

Une gratification versée par une structure d'accueil ne peut bénéficier de la franchise de cotisations et de contributions de sécurité sociale applicable aux stages, les bénéficiaires de périodes de mise en situation en milieu professionnel ne relevant pas des personnes visées au a, b et f du L.418-8-2° de la sécurité sociale, seules à pouvoir bénéficier de cette franchise.

**18) Doit-on envoyer un exemplaire du Cerfa à l'ASP ?**

Seuls les Cerfa conclus au profit de salariés bénéficiant d'un contrat aidé (CUI – EAV) doivent être transmis à l'ASP par le prescripteur. L'exemplaire adressé à l'ASP est l'exemplaire signé en original par l'ensemble des parties à la convention.

**19) A qui incombent les obligations relatives à la couverture des risques AT-MP lors de la prescription d'une période de mise en situation en milieu professionnel à un bénéficiaire non salarié ?**

Tout bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel est couvert par la législation des accidents du travail en cas de survenance d'un accident soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation en milieu professionnel, soit au cours du trajet domicile-structure d'accueil.

Cette couverture est induite par son statut à l'entrée dans la période de mise en situation en milieu professionnel.

Pour les bénéficiaires non salariés, un décret porté par la DSS ouvre désormais le bénéfice de la législation AT-MP (article L.412-8-11° du code de la sécurité sociale) aux bénéficiaires des périodes de mise en situation en milieu professionnel quand celles-ci sont prescrites par Pôle emploi, les missions locales, les Cap Emploi ou les structures conventionnées pour les prescrire en vertu du 5° de l'article L. 5135-2.

Dans ce cas, le risque AT-MP est toujours porté par le prescripteur de la période, même si ce dernier en sous-traite le suivi. A ce titre, le prescripteur doit se conformer à l'ensemble des obligations de l'employeur, notamment en termes de paiement des cotisations, d'affiliation des bénéficiaires et de déclaration d'accident du travail.

**20) Quel est le montant de cotisation à payer pour une période de mise en situation en milieu professionnel effectuée par un bénéficiaire couvert par l'article L.412-8-11° du code de la sécurité sociale en ce qui concerne le risque AT-MP ?**

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel effectuées par des bénéficiaires non salariés donnent lieu, au titre de la couverture du risque AT-MP au versement d'une cotisation

forfaitaire horaire équivalant à la cotisation horaire versée pour les stagiaires de la formation professionnelle (articles D. 412-91 à D.412-94 du code de la sécurité sociale).

Le taux de cette cotisation est déterminé chaque année après examen de la sinistralité de cette activité et est publié au Journal officiel (code risque 85.3HA). Le taux peut donc varier d'une année sur l'autre.

Cette cotisation horaire de 0,04€ en 2015 (arrondie à 2 décimales) est directement gérée par l'URSSAF et le paiement de cette cotisation est effectué par l'organisme prescripteur auprès de l'URSSAF compétente (formulaire S.2060 disponible sur le site des URSSAF [http://www.urssaf.fr/images/ref\\_form\\_entreprise\\_S2060.pdf](http://www.urssaf.fr/images/ref_form_entreprise_S2060.pdf) ). Ce formulaire est en cours de réactualisation mais peut être d'ores et déjà utilisé.

Pour les bénéficiaires salariés et dans la mesure où la période de mise en situation ne s'effectue pas dans le cadre d'une suspension du contrat de travail, le risque AT-MP est couvert par l'employeur du bénéficiaire.

L'extension du bénéfice de l'article L.412-8-11° du code de la sécurité sociale ne concerne pas les structures de l'IAE (EI, AI et ACI) qui sont, aux termes de la loi, prescripteurs directs de périodes de mise en situation en milieu professionnel pour leurs salariés en CDDI. Les structures de l'IAE continueront à prendre en charge le risque AT/MP en leur qualité d'employeurs de ces salariés.

### **21) Le contrat d'assurance RC souscrit par une structure dans le cadre de son activité d'accompagnement couvre-t-il le risque AT-MP ?**

Non, seule la CPAM auprès de laquelle doit être réalisée la déclaration d'accident du travail assure la couverture du risque AT-MP. Les contrats d'assurance souscrits dans le cadre de l'activité d'accompagnement excluent la prise en charge de ce risque. Ainsi la garantie "Indemnisation des dommages corporels" prévue dans le contrat RC de la MAIF ne vient qu'en complément de la garantie de la protection mise en place par la législation "accident du travail" et non en substitution de celle-ci.

Les structures d'accompagnement ne sont pas tenues de compléter cette couverture AT-MP de droit commun beaucoup plus étendue que la couverture d'assurance maladie. Elles peuvent par contre utilement s'assurer contre le recours en faute inexcusable auquel elles pourraient être confrontées de la part d'un bénéficiaire de PMSMP ayant un accident du travail.

### **22) Où dit être envoyer la déclaration d'accident du travail d'un bénéficiaire de PMSMP ?**

Lors de la survenance d'un accident du travail ou d'un accident de trajet, la structure portant le risque doit adresser dans un délai de 48 heures à compter soit de la survenance de l'accident, soit de sa connaissance de l'accident, une déclaration d'accident du travail à la CPAM du domicile du bénéficiaire de la PMSMP. Cette déclaration peut être effectuée via internet.

Le fait que le bénéficiaire puisse être couvert par un autre régime que le régime général d'assurance maladie, comme par exemple la MSA, n'a aucune incidence sur le lieu d'envoi de la déclaration qui doit toujours être la CPAM du domicile du bénéficiaire.

### **23) Qui assure le risque RC en cas de dommage causé par un bénéficiaire de PMSMP ?**

Contrairement à ce que prévoyaient les conventions de PMP utilisées précédemment par les missions locales, le risque RC ainsi que tout dommage qui pourrait être causé dans le cadre d'une PMSMP par son bénéficiaire est couvert par la structure d'accueil. En signant le cerfa de PMSMP, cette dernière atteste être couverte par une assurance Multirisque professionnelle en cours de validité tant à l'encontre de tiers que sur ses biens propres.

Assimilé dans le cadre de la PMSMP à l'effectif de l'entreprise d'accueil qui désigne par ailleurs un responsable du suivi du bénéficiaire, il n'existe pas de recours possible envers ce bénéficiaire lorsqu'il occasionne un dommage à la structure d'accueil. Au regard de l'assurance RC, le bénéficiaire d'une PMSMP est considéré comme un salarié à part entière dont les actes sont couverts par les contrats Multirisque professionnelle de la structure d'accueil.

**24) Qui assure la couverture du risque AT-MP d'un bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel par ailleurs allocataire du RSA ?**

Les personnes bénéficiant du RSA sont couvertes pour le risque AT-MP lors d'actions favorisant leur insertion dont font partie les périodes de mise en situation en milieu professionnel par le biais de l'article L.412-8-10° du code de la sécurité sociale. Ce sont donc les personnes morales de droit public ou de droit privé organisatrices de ces actions qui sont redevables de la cotisation AT-MP par heure passée en période de mise en situation en milieu professionnel.

Les départements sont responsables des publics en insertion et déterminent, éventuellement par délégation, l'accompagnement le plus adapté pour faciliter leur accès à l'emploi. Les conseils généraux peuvent faire appel à plusieurs opérateurs et notamment à Pôle emploi.

La structure responsable prescrivant la période de mise en situation en milieu professionnel devra respecter les obligations de l'employeur en matière d'affiliation, de paiement de cotisations et de déclaration de l'accident. Toutefois, les cotisations versées pour les bénéficiaires du RSA sont remboursées mensuellement à la structure prescriptrice par le conseil général.

**25) Qui assure la couverture du risque AT-MP d'un bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel accueilli dans un ESAT ?**

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) peuvent prescrire des périodes de mise en situation en milieu professionnel à des personnes qu'ils accueillent au titre du 5° de l'article L. 5135-2 du code du travail.

La personne accueillie en ESAT a un statut d'usager d'établissement médico-social. Ces établissements sont définis par les articles L.344-2 et suivants du code de l'action sociale et des familles. Ce sont les ESAT qui prennent en charge les cotisations au titre des accidents du travail (affiliation, paiement des cotisations et déclaration d'accident).

Les ESAT sont soumis à la cotisation AT-MP de droit commun pour les personnes handicapées qu'ils accueillent. Cette cotisation est calculée chaque année en fonction de la sinistralité observée les 3 années précédentes. Ce taux est publié chaque année. En 2014, ce taux est de 2,10 % (catégorie de risque 85.3HB) et ce quel que soit l'effectif de l'ESAT.

**26) Qui assure la couverture du risque AT-MP d'un jeune en service civique bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel ?**

L'arrêté du 25 février 2014 fixe le taux de cotisation AT-MP due pour les personnes ayant souscrit un contrat de service civique à 2,44 % pour 2014. L'article L.120-29 du code du service national détermine que l'Agence du service civique (ASC) ou les personnes morales agréées par l'ASV assument les obligations de l'employeur en matière d'accident du travail (affiliation, paiement des cotisations et déclaration des accidents).

**27) Une mission locale peut-elle continuer à utiliser les conventions PMP pour les jeunes accompagnés en Civis ?**



Non. Les périodes de mise en situation en milieu professionnel remplacent les conventions type de PMP qui pouvaient être utilisées pour les jeunes en Civis mais également par extension en ANI ou plus récemment en Garantie Jeunes. Outre que les périodes de mise en situation en milieu professionnel reposent sur un cadre juridique législatif sécurisé, elles offrent également une couverture AT/MP -via l'article L. 412-8-11 du code de la sécurité sociale-° à tous les jeunes suivis par la mission locale pour un coût financier limité. En matière de dommages éventuellement causés par le jeune lors d'une telle période, la charge incombe à la structure d'accueil et non à la mission locale contrairement aux obligations portées dans les anciennes conventions.

