

Septembre 2011

Loi n°2011-893 du 28 Juillet pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 comporte différentes mesures visant notamment à développer l'alternance, à améliorer l'encadrement des stages en entreprise et crée également « le contrat de sécurisation professionnelle » destiné à remplacer la « convention de reclassement personnalisé » et le « contrat de transition professionnelle ».

Développement de l'alternance

► Création d'une carte « Etudiant des métiers »

Une carte portant la mention "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte, qui remplace la carte d'apprenti, permet à ce dernier de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur. Les CFA la délivreront aux apprentis qui y seront inscrits. Des textes réglementaires (à paraître) en fixeront le modèle (article 1 et 2 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 ou l'article. L.6222-36-1 et L.6231-4-1 du code du travail).

De même, la même carte pourra être délivrée par l'organisme de formation ou le service chargé de leur formation, aux personnes dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L.335-6 du code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois (article 3 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 ou l'article L.6325-6-2 du code du travail)

► Elargissement de l'âge d'entrée en apprentissage

Désormais, un jeune de 14 ans pourra entrer directement en apprentissage dès lors qu'il atteint l'âge de 15 ans au cours de l'année de signature du contrat et qu'il a achevé une classe de 3ème (article L.6222-1 du code du travail)

► Ouverture de l'apprentissage aux entreprises de travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-45 du code du travail peuvent désormais conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en CFA ou section d'apprentissage dans les conditions prévues à l'article L. 1251-57 du code du travail. La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de 6 mois. Le temps consacré aux enseignements dispensés en CFA ou en section d'apprentissage et afférents à ces missions est pris en compte dans cette durée. La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice.

Septembre 2011

► Possibilité de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec deux employeurs dans le cadre d'activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, et à titre dérogatoire, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat remplissant la condition d'âge. Par dérogation à l'article L. 6211-1 du code du travail, ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine :

- L'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ;
- Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;
- La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage. L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage, dans chacune des entreprises.
- La possibilité, pour l'une ou l'autre des parties (apprenti ou employeurs) de rompre le contrat durant les deux premiers mois de l'apprentissage est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la 1ère période de travail effectif chez cet employeur.

Passé les deux premiers mois de contrat d'apprentissage, la rupture de celui-ci ne pourra intervenir que sur accord écrit des deux parties ou lorsqu'elle est à l'initiative d'une des deux parties, elle ne pourra être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer. Si la rupture est à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, il prendra alors en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts.

De même, il sera possible aussi pour deux employeurs, de conclure conjointement **un contrat de professionnalisation à durée déterminée** avec toute personne âgée de seize à vingt-cinq ans révolus souhaitant compléter sa formation initiale par l'acquisition d'une ou de deux qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail. (article L.6325-4-1 du code du travail)

► Nouveau cas de renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, **prépare une qualification supérieure ou complémentaire** ou si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation. (article L.6325-7 du code du travail)

► Possibilité pour un particulier employeur de conclure un contrat de professionnalisation

A titre expérimental, pendant une durée de trois ans à compter de la promulgation de la loi du 28 juillet 2011, les contrats de professionnalisation peuvent être conclus par un particulier employeur, sous réserve d'un accompagnement de ce dernier adapté aux spécificités de son statut. (Article 21 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011)

Septembre 2011

Un accord de branche étendu détermine :

- L'accompagnement adapté du particulier employeur ;
- Les conditions de financement de la formation du salarié et du particulier employeur ;
- L'organisme collecteur paritaire agréé chargé de financer cette formation.

▶ **Enregistrement des contrats d'apprentissage**

Le contrôle de la validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage par l'Etat est supprimé. (Article 11 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, Décret d'application en attente)

▶ **Elargissement du dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi aux futurs apprentis**

La loi prévoit la possibilité pour les demandeurs d'emploi de bénéficier d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle préalablement à une embauche en contrat de professionnalisation en CDD d'une durée d'au moins 12 mois (avant uniquement en CDI) ou en contrat d'apprentissage.

De même, la loi prévoit la préparation opérationnelle à l'emploi collective qui permet à plusieurs demandeurs d'emplois de suivre une formation afin d'acquérir les compétences professionnelles requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par les secteurs professionnels par accord de branche ou par décision de l'OPCA.

La formation est financée par l'OPCA compétent et le cas échéant par Pôle emploi et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Pour les jeunes de moins de 26 ans, ces formations peuvent être dispensées par les CFA.

A l'issue de ces formations, les bénéficiaires peuvent conclure un contrat d'apprentissage, un CDI, un contrat de professionnalisation ou un CDD d'une durée minimale de 12 mois.

▶ **Durée minimale des périodes de professionnalisation :**

Pour les entreprises d'au moins cinquante salariés, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, pour chaque salarié, à trente cinq heures sur douze mois calendaires. (Article L. 6324-5-1 du code du travail)

Pour les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève à soixante dix heures.

Cela ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la VAE. De même cette durée minimale n'est pas applicable aux salariés âgés d'au moins quarante cinq ans.

Un meilleur encadrement des stages en entreprise

▶ **Durée maximale des stages par année d'enseignement :**

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement. Dérogation possible, dans les conditions fixées par décret (en attente), pour les stagiaires interrompant momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation, ainsi que

Septembre 2011

dans le cas des stages prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur (article L .612-9 du code de l'éducation)

▶ Délai de carence à respecter entre deux stages

L'entreprise doit **respecter un délai de carence entre deux stages sur un même poste**, égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire (article L .612-10 du code de l'éducation)

▶ Versement d'une gratification pour un stage de deux mois consécutifs ou non

L'entreprise a l'obligation de verser une gratification dès lors que la durée de stage au sein d'une même entreprise est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non. Le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret (article L .612-11 du code de l'éducation). Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

▶ Règles sur la période d'essai et le calcul des droits lors de l'embauche d'un stagiaire

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage **est déduite intégralement de la période d'essai (article L. 1221-24 du code du travail)**

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

▶ Registre des conventions de stage et information du CE

L'entreprise doit tenir à jour un registre des conventions de stage indépendant du registre unique du personnel (décret en attente). Et dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur doit chaque trimestre informer le CE du nombre de stagiaires, des conditions d'accueil et des tâches confiées. Dans les autres entreprises, le CE doit être informé une fois par an via le rapport sur la situation économique.

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 crée « le **contrat de sécurisation professionnelle** » qui remplace depuis le 1^{er} septembre la « convention de reclassement personnalisé » et le « contrat de transition professionnelle ».

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise. Ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

Septembre 2011

Le CSP doit être proposé par les employeurs de moins de 1 000 salariés ou qui sont en redressement ou liquidation judiciaires quelle que soit leur taille, aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté et dont ils envisagent le licenciement économique.

Comme pour la CRP, il appartient à l'employeur de proposer le CSP aux salariés concernés. L'employeur doit ainsi informer individuellement chaque salarié du contenu du CSP et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier en lui remettant, lors de l'entretien préalable s'il est obligatoire ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, un document d'information. A défaut, il appartient au conseiller Pôle Emploi de le faire en lieu et place de l'employeur. L'employeur sera alors redevable à Pôle Emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts, portés à 3 mois lorsque son ancien salarié bénéficiera d'un CSP.

L'adhésion du salarié au CSP emporte rupture du contrat de travail. Cette rupture qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis ouvre droit au versement d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait eue s'il avait effectué son préavis.