

Développement de l'alternance et sécurisation des parcours

Principales nouveautés introduites par la Loi Cherpion du 28 juillet 2011

Sous réserve de la publication de textes d'application

Traduisant la volonté de l'Etat de faire de l'alternance une arme de lutte contre le chômage des jeunes, la loi Cherpion comporte de nombreuses dispositions visant à favoriser le développement de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation. Elle s'inscrit également dans une logique de sécurisation des parcours professionnels, avec la traduction législative de l'accord des partenaires sociaux instituant un contrat de sécurisation professionnelle à la place des dispositifs CRP/CTP. Elle reprend également un accord paritaire sur l'encadrement des stages en entreprise. Elle assouplit le régime des groupements d'employeurs et réglemente les opérations de prêt de main d'œuvre.

ALTERNANCE

Ouverture des contrats en alternance aux activités saisonnières

Deux employeurs peuvent désormais conclure conjointement un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation en CDD pour l'exercice d'activités saisonnières. Une convention tripartite entre les deux employeurs et le bénéficiaire doit être annexée au contrat.

Bonus-malus pour l'emploi des salariés en alternance

La loi de finances rectificative pour 2011 instaure un bonus-malus pour la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (CSA) due par les entreprises de 250 salariés et plus, en fonction de leurs efforts de recrutement de salariés en alternance. A partir de 2012, la contribution sera due si l'entreprise n'atteint pas un quota d'alternants de 4 % de l'effectif annuel moyen, au lieu de 3 %. Son taux sera modulé selon le pourcentage d'alternants employés pour s'établir à :

- 0,2 % des salaires pour un quota d'alternants inférieur à 1 % (0,3 % des salaires pour les entreprises de 2 000 salariés et plus),
- 0,1 % des salaires pour un quota de 1 % à moins de 3 %,
- 0,05 % des salaires pour un quota de 3 % à moins de 4 %.

Certaines entreprises dont le quota sera supérieur ou égal à 3 % seront exonérées de CSA en justifiant notamment d'une progression du nombre de leurs alternants.

Un décret devrait prévoir le versement d'un bonus aux entreprises dont le quota d'alternants est égal ou supérieur à 4 %.

Un service dématérialisé pour l'alternance

Création d'un site internet pour faciliter la prise de contact entre les employeurs et les personnes recherchant un contrat en alternance, faire des simulations et à dématérialiser les formalités liées à l'emploi et à la rémunération des bénéficiaires.

Une carte d'étudiant des métiers pour les jeunes en alternance

Les apprentis et les jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation d'au moins un an bénéficieront d'une carte d'étudiant des métiers. Elle leur permettra de faire valoir la spécificité de leur statut auprès de tiers et de bénéficier de réductions tarifaires comme les étudiants de l'enseignement supérieur.

APPRENTISSAGE

Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA)

Le DIMA permet à des jeunes ayant au moins atteint l'âge de 15 ans de passer jusqu'à une année en CFA pour suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance, pour découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage. La loi précise que le DIMA est ouvert aux jeunes de 15 ans ou plus et l'ouvre à tout jeune ayant achevé la scolarité du collège, sans condition d'âge.

Assouplissement des conditions d'entrée pour les plus jeunes

Peuvent signer un contrat d'apprentissage les jeunes d'au moins 15 ans au cours de l'année civile, et ayant achevé la scolarité du collège ou ayant suivi une formation dans le cadre du DIMA. Les dérogations qui étaient accordées au cas par cas ne seront plus nécessaires.

Formation des apprentis sans employeur

Un jeune de moins de 26 ans qui n'a pas trouvé d'employeur pourra demander de commencer une formation qualifiante en CFA ou section d'apprentissage pendant un an maximum. Il bénéficiera du statut de stagiaire de la formation professionnelle (lui donnant droit à une protection sociale) jusqu'à ce qu'il trouve un maître d'apprentissage.

Une POE avant un apprentissage

Une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) va pouvoir être réalisée avant une embauche en contrat d'apprentissage.

Ouverture de l'apprentissage dans le travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire (ETT) peuvent désormais conclure des contrats d'apprentissage avec des intérimaires. La durée minimale de chaque mission est de 6 mois. Chaque entreprise utilisatrice doit concourir à la formation en lien avec le CFA et assurer le tutorat avec l'ETT.

Passerelle d'un Bac pro en cours vers un niveau V

Possibilité de se réorienter vers un CAP/CAPA/BPA au terme de la 1ère année de Bac pro, par simple avenant au contrat, à l'initiative de l'apprenti ou de l'entreprise. Lorsque la spécialité du nouveau diplôme appartient au même domaine professionnel que celle du Bac pro initialement visée, la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'une année.

Embauche après un apprentissage

Plus de période d'essai obligatoire pour la signature, dans la même entreprise, d'un CDI, ou désormais d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire, après un apprentissage.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Renouvellement du contrat chez un même employeur

Jusqu'à maintenant un contrat de professionnalisation en CDD était renouvelable une fois dans les cas suivants : échec à l'examen, maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation. Il est désormais possible de le renouveler une fois, avec le même employeur, pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Une POE avant un contrat de professionnalisation

Une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) va pouvoir être réalisée avant une embauche en contrat de professionnalisation en CDD d'au moins 12 mois.

Poursuite de la formation après la rupture du contrat

En cas de rupture d'un contrat d'au moins 12 mois, le bénéficiaire pourrait continuer à bénéficier, pendant 3 mois au plus, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements nécessaires pour achever sa formation. La rupture ne doit pas être à l'initiative du salarié. Les partenaires sociaux pourront prévoir par accord les modalités de continuation et de financement de ces actions.

Conclusion du contrat par un particulier employeur

À titre expérimental, un particulier employeur va pouvoir conclure un contrat de professionnalisation, sous réserve d'un accompagnement adapté du particulier aux spécificités de son statut. Un accord de branche étendu devra déterminer cet accompagnement adapté, les conditions de financement et l'OPCA chargé de financer.

CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Un dispositif unique de reclassement pour les salariés licenciés économiques

Un nouveau contrat de sécurisation professionnelle, visant le retour à l'emploi des salariés licenciés économiques, se substitue à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP) expérimentés dans certains bassins d'emploi.

Le CSP relèvera de la responsabilité conjointe des partenaires sociaux et de l'Etat, Pôle emploi étant chargé de sa mise en œuvre avec l'appui d'opérateurs externes.

Les caractéristiques de ce dispositif sont définies par l'accord national interprofessionnel du 31/05/2011. Elles s'inspirent de la CRP et du CTP : les entreprises concernées sont celles de moins de 1 000 salariés, la durée maximale est de 12 mois, les bénéficiaires auront le statut de stagiaire de la formation professionnelle, indemnisés par une allocation de sécurisation (80 % du salaire journalier de référence, au minimum l'ARE). Une indemnité différentielle de reclassement permettra de compenser la perte de salaire en cas de reprise d'un emploi avec une rémunération inférieure d'au moins 15 % à celle de l'emploi précédent. Possibilité de suspendre le CSP pour effectuer des CDD ou missions d'intérim.

Parmi les différences avec les anciens dispositifs, il est à noter que les bénéficiaires devront justifier d'un an d'ancienneté dans leur entreprise. Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté mais disposant de droits à l'assurance chômage pourront également bénéficier du CSP, mais leur allocation sera réduite au montant de l'ARE.

L'entreprise proposera le dispositif au salarié et versera à Pôle emploi une contribution dans la limite de 3 mois de salaire (fixée par Pôle emploi) ainsi qu'un montant correspondant au reliquat des droits DIF du salarié. Pôle emploi proposera le CSP si l'entreprise ne l'a pas fait. Dans ce cas, la contribution de l'entreprise sera fixée à 2 mois de salaire, portée à 3 mois si le salarié accepte le CSP.

A titre expérimental, le CSP pourra être ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier, dans certains bassins d'emploi.

Chaque bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle suivra un parcours de retour à l'emploi qui pourra comprendre, selon les besoins, des périodes de formation et de travail et des mesures d'accompagnement : prébilan, bilan de compétences si nécessaire, suivi individuel par un référent (y compris pendant les 6 mois suivant le reclassement), appui social et psychologique, actions d'orientation, de préparation aux entretiens d'embauche...

Les actions de formation proposées devront permettre un retour rapide à l'emploi durable et préparer à des métiers pour lesquels les besoins de main d'œuvre ne sont pas satisfaits ou à des métiers qui recrutent.

Lorsque l'action de formation suivie par le bénéficiaire, ne sera pas achevée au terme du CSP, elle peut se poursuivre dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

DECOUVERTES DES METIERS ET STAGES

Découverte des métiers

Les collégiens de 4^e et 3^e ainsi que les lycéens pourront bénéficier de périodes d'observation en entreprise d'une durée maximale d'une semaine durant les vacances scolaires en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle.

Les élèves de 4^e et 3^e pourront également bénéficier dans le cadre de "dispositifs d'alternance personnalisés" d'une découverte approfondie des métiers et des formations ainsi que d'une première formation professionnelle.

Encadrement des stages en entreprise intégrés à un cursus pédagogique

Plusieurs mesures issues de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 viennent renforcer l'encadrement de stages intégrés à un cursus pédagogique :

- un stage ne peut avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise,
- obligation d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent en cas d'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages sur un même poste,
- obligation de verser une gratification mensuelle pour les stages d'une durée supérieure à deux mois consécutifs (ou non consécutifs sur une même année scolaire ou universitaire),
- tenue obligatoire par l'entreprise d'un registre des conventions de stage,
- limitation à 6 mois par année d'enseignement de la durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise. Dérogations possible pour des stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation, ainsi que pour des stages prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur,
- prise en compte de la durée du stage dans la période d'essai en cas d'embauche dans la même entreprise, dans les 3 mois suivant la fin du stage (et non plus à l'issue du stage),
- prise en compte de la durée d'un stage de 2 mois ou plus en cas d'embauche à l'issue de celui-ci pour les droits à l'ancienneté,
- droit des stagiaires à accéder aux activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise,
- information du CE sur les conditions d'accueil des stagiaires.

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ET PRET DE MAIN D'OEUVRE

Plusieurs dispositions assouplissent le régime des groupements d'employeurs (GE) et donnent des précisions sur les mises à disposition. Elles entreront en vigueur au 1^{er} novembre 2011 ; l'accord national interprofessionnel en cours de négociation pourra y déroger. A noter, la possibilité d'appartenir à plus de deux GE et la suppression pour les entreprises de plus de 300 salariés de l'obligation de conclure un accord interne avant l'adhésion à un GE.

La loi Cherpion apporte également des précisions sur les conditions de mise à disposition de salariés entre entreprise dans un cadre non lucratif. Ces opérations requièrent l'accord des salariés concernés et la conclusion d'une convention de mise à disposition avec possibilité ou obligation, selon les cas, d'une période probatoire à laquelle il peut être mis fin par l'entreprise prêteuse ou le salarié.