

## **L'apprentissage toujours plus jeune, la précarité toujours plus grande !**

Cher(e)s Camarades,

La loi Cherpion sur l'alternance va permettre à des jeunes de moins de 15 ans de devenir des apprentis, abaissant de fait l'âge de la scolarité obligatoire jusque là fixé à 16 ans !

Désormais, pour les tenants du libéralisme économique, leur nostalgie du "glorieux capitalisme" du XIX<sup>ème</sup> siècle les pousse à renvoyer les enfants toujours plus tôt dans les mains des patrons !

Preuve est pourtant faite que l'apprentissage est une voie inadaptée pour les jeunes les plus fragiles. Aujourd'hui déjà, un contrat d'apprentissage sur quatre ne va pas à son terme.

Cette loi ouvre deux possibilités qui vont précariser les apprentis dès le plus jeune âge : l'apprentissage "en intérim" et l'apprentissage "saisonnier". Certains employeurs peu scrupuleux ne manqueront pas de s'engouffrer dans cette brèche s'offrant ainsi les services d'une main d'œuvre bon marché pour les saisons, évitant d'embaucher des demandeurs d'emploi par exemple.

L'apprentissage source essentielle de la formation de jeunes est aujourd'hui galvaudé.

Bonne lecture à tous.

Gérard VERGER



# ANALYSE JURIDIQUE

## ↳ Alternance et sécurisation des parcours professionnels

Déposée courant avril et votée mi-juillet 2011, la loi Cherpion pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a été publiée au journal officiel le 29 juillet.

Un certain nombre des mesures qu'elle prévoit entreront en vigueur après la publication de décrets d'application.

Cette loi touche à nombre de domaines importants dans l'entreprise :

- elle apporte des nouveautés en matière de **contrat d'apprentissage, de contrats et de périodes de professionnalisation et, plus généralement, sur la formation en alternance** ;
- elle met en place le **contrat de sécurisation professionnelle** qui fusionne et remplace la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle proposés, sous certaines conditions, aux salariés licenciés pour motif économique ;
- elle comporte un volet sur **les stages en entreprise**
- elle met en place un cadre légal à la pratique du **prêt de main d'œuvre à but non lucratif**.

## ↳ Apprentissage : nouvelles mesures pour développer l'alternance

Actuellement, toute entreprise de 250 salariés et plus doit employer au moins 3 % de ses effectifs en contrat en alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation). Ce quota est porté à 4%. Le mode de calcul de la contribution due par l'entreprise qui ne respecte pas son quota est également modifié.

- **Un contrat d'apprentissage avec deux employeurs**

Pour l'exercice d'activités saisonnières, la loi permet à deux employeurs de conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec un même jeune qui pourra tenter ainsi d'obtenir deux diplômes différents.

Une convention sera nécessaire avec les deux entreprises pour déterminer notamment le calendrier. Le jeune sera suivi par un maître d'apprentissage dans chaque entreprise.

La loi aménage la même possibilité avec le contrat de professionnalisation à durée déterminée.

- **Un contrat d'apprentissage avec une entreprise d'intérim**

Les entreprises de travail temporaire peuvent signer un contrat d'apprentissage. La durée minimale de chaque mission est de six mois.

L'apprenti est suivi par deux maîtres d'apprentissage, l'un pour l'entreprise de travail temporaire, l'autre pour l'entreprise utilisatrice.

La durée du contrat de mission peut être portée à 36 mois maximum, le temps pour l'apprenti d'obtenir le diplôme visé. La formation se déroule tant en CFA que dans l'entreprise utilisatrice.

- **Renouvellement du contrat de professionnalisation**

La loi crée un nouveau motif de renouvellement du contrat de professionnalisation à durée déterminée. Il pourra être renouvelé une fois si cela permet au salarié d'obtenir une qualification supérieure ou complémentaire.

- **Carte d'apprenti**

Sur le modèle de la carte d'étudiant, les CFA délivreront une carte d'étudiant des métiers. Cette carte concernera également les jeunes en contrat de professionnalisation dès l'instant que le contrat comporte une action de professionnalisation d'au moins 12 mois.

*Un décret déterminera un modèle de carte.*

- **Baisse des cotisations patronales sur les apprentis**

Un arrêté du 3 août 2011 publié au Journal officiel le 6 septembre 2011 modifie l'assiette forfaitaire de cotisations des apprentis.

L'arrêté modifie l'assiette forfaitaire. Elle est dorénavant calculée sur la base de 151,67 fois le Smic horaire au lieu de 169.

Selon l'ACOSS, en l'absence de précisions de l'arrêté, ces nouvelles dispositions s'appliquent à partir du lendemain de sa publication au Journal Officiel.

Elles concernent tant les contrats en cours que les nouveaux contrats.

## **Le contrat de sécurisation professionnelle**

- **Entrée en vigueur**

D'un point de vue législatif le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) entre en application au 1<sup>er</sup> septembre 2011. Toutefois il est nécessaire que :

- l'ANI du 31 mai 2011 qui le prévoit soit agréé par le ministère du travail ;
- une convention tripartite entre l'Etat, Pôle Emploi et l'Unedic soit signée ;
- les décrets d'application soient publiés au JO.

- **Entreprises et salariés concernés**

Le contrat de sécurisation professionnelle s'applique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés. Ces dernières devront le proposer aux salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé. Le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté. S'agissant de ceux qui n'ont pas un an d'ancienneté, mais qui disposent des droits à l'assurance chômage, ils pourront bénéficier de ce dispositif, mais le montant de leur allocation sera différent.

- **Proposition du CSP**

Le CSP doit être proposé au salarié lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel. Lorsque l'employeur ne le propose pas au salarié, c'est à Pôle emploi de le faire. Mais dans ce cas l'employeur doit verser à Pôle emploi une contribution égale à 2 mois de salaire brut, porté à 3 mois lorsque le salarié bénéficie effectivement d'un CSP par le biais de Pôle emploi.

- **Délai de réflexion**

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser le CSP à partir de la remise de la proposition. Lorsque le licenciement du salarié est soumis à autorisation, ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative.

Le silence du salarié pendant le délai prévu sera assimilé à un refus.

Le document écrit remis au salarié doit bien préciser l'existence et la durée de ce délai de réflexion ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail est rompu. Pendant cette période, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi qui doit l'aider à faire un choix en toute connaissance de cause.

- **Rupture du contrat**

Le contrat de travail du salarié qui accepte le CSP est rompu d'un commun accord des parties.

La rupture prend effet à l'issue du délai de réflexion dont dispose le salarié. Le salarié peut contester la rupture pendant un délai de 12 mois.

- **Indemnité de départ**

La rupture du contrat de travail suite à l'adhésion au CSP ouvre droit pour le salarié au versement d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, au terme du préavis.

L'indemnité de licenciement se calcule sur la base de l'ancienneté que le salarié aurait acquise s'il avait effectué son préavis. Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du CSP est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée au salarié dès la rupture de son contrat de travail.

- **Exclusion de la portabilité du DIF**

Lorsque le salarié accepte un contrat de sécurisation professionnelle, le mécanisme de la portabilité du DIF est neutralisé. Le reliquat d'heures de DIF est directement affecté au financement des mesures du contrat de sécurisation professionnelle. La somme correspond au nombre d'heures restantes multiplié par le montant forfaitaire de 9,15 €.

- **Versement d'une allocation**

Le CSP a une durée maximum de 12 mois. Pendant cette période les salariés ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ils perçoivent de Pôle Emploi une allocation spécifique de sécurisation égale à 80 % du salaire journalier de référence, sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi du régime d'assurance chômage pendant la même période. S'agissant de ceux qui n'ont pas un an d'ancienneté, mais qui disposent des droits d'assurance chômage, le montant de leur allocation est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi auquel ils peuvent prétendre.

- **Financement des actions**

L'employeur participe au financement du CSP et des mesures d'accompagnement par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice dans la limite de 3 mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes et par le versement au titre du reliquat des heures de DIF.

- **Mesures d'accompagnement**

Les salariés qui acceptent un CSP bénéficient au préalable, dans les 8 jours de leur adhésion, d'un entretien individuel de pré-bilan pour apprécier leurs capacités professionnelles. Il permet de définir les prestations d'accompagnement nécessaires. Parmi celles-ci peuvent notamment être prévus :

- un bilan de compétences ;
- un suivi individuel et personnalisé ;
- des mesures d'appui social et psychologique ;

- des mesures d'orientation ;
- des mesures d'accompagnement ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- des mesures de formation.

Au cours de son CSP, le bénéficiaire pourra réaliser des périodes d'activité professionnelle en entreprise sous CDD ou de contrat d'intérim d'une durée minimale d'un mois et dont la durée totale ne pourra excéder 3 mois.

- **Expérimentation pour certains contrats**

Le CSP pourra aussi bénéficier à titre expérimental à d'autres catégories de personnes : demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier. Le cadre et le périmètre de cette expérimentation seront définis par le comité de pilotage national du CSP.

## ↳ Les stages en entreprise

Les stages en entreprise ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

- **Pas de stage sans convention**

Ils doivent faire l'objet d'une convention entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'établissement d'enseignement et être intégrés à un cursus scolaire ou universitaire. Les modalités de la convention et de l'intégration dans le cursus seront déterminées par décret.

La durée des stages ne peut excéder 6 mois

La durée du ou des stages d'un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement.

Il pourra néanmoins être dérogé à cette règle dans des conditions fixées par décret :

- pour les stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation ;
- pour les stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

Un délai de carence entre deux stages successifs dans un même poste est également instauré. Il est égal au tiers de la durée du stage précédent. Ce délai de carence n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

- **Registre des stages**

L'entreprise qui accueille des stagiaires devra tenir à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel. Un décret déterminera notamment les mentions qui devront figurer sur ce registre.

- **Une gratification pour tout stage de plus de 2 mois**

La loi rappelle que tout stage d'une durée de plus de 2 mois consécutifs dans une même entreprise doit faire l'objet d'une gratification. Elle ajoute cependant que cette gratification sera également due "*lorsque que la durée du stage est d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire*".

- **Information du comité d'entreprise**

La loi prévoit que l'employeur informe le comité d'entreprise :

- du nombre et des conditions d'accueil des stagiaires dans le rapport annuel unique pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées dans le cadre de l'information trimestrielle pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Les stagiaires auront accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise.

- **Réduction de la période d'essai**

En cas d'embauche d'un ancien stagiaire dans les 3 mois suivant la fin du stage réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage pourrait être déduite de la période d'essai, sans pouvoir la réduire de plus de 50 %.

La durée du stage est intégralement déduite si l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.

- **Prise en compte des stages dans l'ancienneté**

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

## **Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif**

Le code du travail est complété afin de sécuriser cette pratique qui ne peut avoir lieu sans l'accord du salarié, une convention de mise à disposition et un avenant au contrat de travail.

- **Nouvelle définition du prêt de main d'œuvre**

Pour que le prêt de main d'œuvre soit à but non lucratif, l'entreprise prêteuse ne doit facturer à l'entreprise utilisatrice pendant la mise à disposition que :

- les salaires versés au salarié ;
- les charges sociales afférentes ;
- les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

- **L'accord du salarié concerné.**

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doit définir la durée et mentionner l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ; un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, doit préciser le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

- **Consultation des représentants du personnel**

Les représentants du personnel de l'entreprise prêteuse (comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel) doivent également être consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main d'œuvre et informés des différentes conventions signées.

De son côté, le CHSCT de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés.

Dans l'entreprise utilisatrice, le CE (ou à défaut les DP) et le CHSCT sont informés et consultés **préalablement** à l'accueil des salariés mis à disposition.

- **Statut du salarié mis à disposition**

Pendant le prêt de main d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse. Il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il était resté dans son entreprise. Si c'est un salarié protégé, il conserve son statut.

Le salarié et l'entreprise prêteuse peuvent convenir que le prêt de main d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut être mis fin à la demande de l'une des parties. La période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Dans l'entreprise utilisatrice, les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

- **Fin du prêt de main d'œuvre**

A l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste dans son entreprise d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt de main d'œuvre.

Par ailleurs, la cessation du prêt de main d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

\* \* \* \* \*

## **GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS**

La loi Cherpion assouplit les règles de constitution et de fonctionnement des groupements d'employeurs, tout en améliorant le statut de leurs salariés.

Ces dispositions entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2011, date à laquelle la négociation interprofessionnelle en cours sur ce sujet doit aboutir.

*(Loi 2011-893 du 28 juillet 2011, JO du 29)*