

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

Texte définitivement adopté

La loi a été promulguée le 28 juillet 2011. Elle a été publiée au Journal officiel du 29 juillet 2011.

Ce texte reprend d'abord les dispositions de l'accord conclu le 7 juin 2011 entre les partenaires sociaux portant sur les stages en entreprise et sur l'apprentissage.

Plusieurs dispositions concernent l'encadrement des stages en entreprise et les droits des stagiaires (obligation de gratification des stagiaires, limitation à six mois de la durée des stages dans une même entreprise, principe selon lequel un stage ne doit pas correspondre à un poste de travail permanent, etc...).

Le texte crée un "contrat de sécurisation professionnelle" (CSP) en direction des licenciés économiques leur assurant une allocation spécifique et un suivi personnalisé pour un retour à l'emploi.

Une carte "Etudiant des métiers" doit être créée pour permettre aux apprentis et aux jeunes en "contrat de professionnalisation" de bénéficier des mêmes avantages que les étudiants. En Commission mixte paritaire un amendement a été adopté pour réserver le bénéfice de cette carte aux jeunes de moins de 26 ans suivant une action de professionnalisation d'une durée d'au moins douze mois.

Le texte prévoit également de rendre possible l'entrée en apprentissage d'un jeune dès lors qu'il aura achevé sa classe de troisième et qu'il atteindra ses quinze ans au cours du deuxième semestre de l'année de signature du contrat d'apprentissage.

1- Les dispositions de la proposition de loi :

Titre I^{er} : Développement de l'alternance

L'article 1^{er} et l'article 2 ont pour objectif de créer une carte portant la mention « étudiant des métiers » afin de valoriser le statut de l'apprenti notamment en améliorant ses conditions de vie pour qu'il accède aux mêmes avantages que les étudiants.

L'article 3 tend à étendre le bénéfice de la carte d'étudiant des métiers au titulaire d'un contrat de professionnalisation.

L'article 4 met en place un service dématérialisé gratuit pour favoriser le développement de l'alternance. C'est un outil de simplification dont l'objectif est de permettre de faciliter la prise de contact entre alternant et employeur mais aussi de développer les démarches de saisies en ligne en particulier pour la paie. Les chambres consulaires et les OPCA peuvent proposer également leur service dématérialisé (formulaire simplifié). Par ailleurs, lors des négociations triennales des branches professionnelles sur la formation professionnelle, elles devront aborder le rôle du maître d'apprentissage.

L'article 5 prévoit l'extension du champ de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle.

L'article 6 permet à deux employeurs saisonniers d'embaucher un apprenti. L'organisation de l'apprentissage est souvent difficile pour les employeurs dont l'activité est saisonnière. Aussi il est proposé que deux employeurs distincts puissent s'associer dans l'organisation d'un apprentissage. Par ailleurs, la période d'essai pour les contrats d'apprentissage à deux employeurs est de deux mois successivement chez chacun de ces employeurs. Afin de garantir son encadrement l'apprenti à deux employeurs devra bénéficier d'un maître d'apprentissage dans chacune des entreprises.

L'article 7 instaure le contrat d'apprentissage pour les salariés intérimaires. La durée des missions ne pourra être inférieure à six mois.

www.remi-delatte.com

L'article 8 article de coordination rédactionnel.

L'article 9 permet à un employeur et à un salarié de renouveler le contrat de professionnalisation dès lors que la qualification préparée permet d'améliorer ou de compléter celle détenue par le salarié, par dérogation aux dispositions limitant les enchaînements de CDD entre mêmes parties.

L'article 10 permet aux titulaires de contrats de professionnalisation (à l'instar des contrats d'apprentissage) la faculté pour ceux dont le contrat a été rompu de poursuivre leur formation afin de passer leur diplôme.

L'article 11 supprime le contrôle de la validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage opérés par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) car il s'agit d'un contrôle redondant déjà effectué par les chambres consulaires. Cet article permet également aux services régionaux de contrôle d'exercer un contrôle sur les déclarations des entreprises au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

L'article 12 prévoit l'extension à titre expérimental, pour une durée de deux ans, de la mission des médiateurs de l'apprentissage.

L'article 13 porte sur l'information des centres de formation d'apprentis sur la taxe professionnelle qui leur est affectée.

L'article 14 prévoit la remise d'un rapport par le Gouvernement au Parlement sur le financement des formations en apprentissage dispensées au sein de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics.

L'article 15 donne une base légale aux stages d'une semaine de découverte en entreprise pour les collégiens et lycéens.

L'article 16 prévoit l'insertion des périodes d'observation dans la liste des exceptions à l'interdiction d'employer des travailleurs de moins de 16 ans.

L'article 17 précise les aménagements des parcours de découverte approfondie des métiers et des formations en classes de quatrième et troisième.

L'article 18 modifie le DIMA (dispositif d'initiation aux métiers en alternance) afin qu'il ne soit pas réservé uniquement aux jeunes de 15 ans, mais qu'il soit accessible à tous, et qu'il soit accessible sans condition d'âge aux jeunes ayant achevé le cycle du collège.

L'article 19 permet l'apprentissage aux jeunes âgés d'au moins 15 ans qui justifient d'avoir accompli le cycle du collège.

L'article 20 ouvre la possibilité pour un jeune souhaitant se former en apprentissage mais n'ayant pas trouvé d'employeurs, de suivre sa formation en CFA pendant un an au maximum.

L'article 21 prévoit l'ouverture du contrat de professionnalisation aux particuliers employeurs, à titre expérimental, pendant une durée de trois ans.

L'article 22 précise l'extension de la préparation opérationnelle à l'emploi.

L'article 23 réforme les périodes de professionnalisation.

L'article 24 instaure la faculté de réorienter en cours d'exécution un contrat d'apprentissage conclu en vue de l'obtention d'un baccalauréat professionnel.

L'article 25 prévoit qu'un rapport du Gouvernement soit déposé au Parlement sur les modalités de mise en œuvre d'un crédit individuel de formation, sous forme d'un chèque formation.

L'article 26 impose au Gouvernement un rapport avant le 1^{er} octobre 2011 sur les conditions et l'évolution des sources de financement des examens organisés par les centres de formation d'apprentis.

www.remi-delatte.com

➤ Titre II : Encadrement des stages

L'article 27 prévoit l'encadrement des stages et précise les droits des stagiaires. Ainsi, les stages ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise. Ils sont limités à six mois par an, sauf dérogation. Etablissement d'un délai de carence en cas d'accueil successif de stagiaires. Il prévoit l'obligation de gratifier les stages à partir de deux mois dans la même année, ainsi qu'un droit pour les stagiaires d'accéder aux activités et avantages du comité d'entreprise.

L'article 28 précise les conditions de prise en compte de la durée de stage dans la période d'essai en cas d'embauche ultérieure. (Réduction de la période d'essai à l'occasion de l'embauche d'un stage préalable dans les trois mois postérieurs.)

L'article 29 transpose dans le code du travail l'accord national interprofessionnel sur les stages en entreprise, prévoyant une information du comité d'entreprise sur le recours au stage.

➤ Titre III : Développement de l'Emploi dans les groupements d'employeurs

L'article 30 précise l'entrée en vigueur différée des dispositions du Titre III, au 1^{er} Novembre 2011.

L'article 31 garantit l'égalité de traitement au bénéfice des salariés des groupements d'employeurs.

L'article 32 supprime l'interdiction d'appartenir à plus de deux groupements d'employeurs.

L'article 33 propose une suppression négociée de l'interdiction qu'ont les entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer à un groupement d'employeurs.

L'article 34 prévoit l'élargissement du champ des accords spécifiques entre les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et celles de salariés.

L'article 35 redéfinit la responsabilité des membres du groupement pour donner la possibilité aux adhérents de pondérer leur responsabilité en fonction des services qu'ils en retirent. Cette nouvelle rédaction vise à maintenir la garantie de paiement aux créanciers (salariés et organismes collecteurs) déjà présente dans le texte actuel, tout en laissant la possibilité d'une plus grande équité par accord statutaire.

L'article 36 prévoit des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales.

L'article 37 prévoit une clarification de l'organisation de l'apprentissage dans le cadre des groupements d'employeurs.

L'article 38 permet aux collectivités territoriales d'intégrer les groupements d'employeurs sans réserve quant à l'activité exercée, en maintenant l'interdiction de constituer un groupement principalement composé de collectivités.

L'article 39 prévoit que les collectivités territoriales, qui ne présentent pas de risque de défaut de paiement, ne sont pas solidairement responsables avec les autres membres du groupement des dettes de celui-ci.

L'article 40 modifie le régime juridique du prêt de main d'œuvre.

➤ Titre IV : Contrat de sécurisation professionnelle

L'article 41 crée le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et précise l'encadrement juridique de ce contrat. La mise en œuvre de ce nouveau dispositif sera réalisée sous la responsabilité conjointe de l'État et des partenaires sociaux, son pilotage territorial sera assuré par l'État. Les caractéristiques du contrat s'inspirent à la fois de celles de la convention de reclassement personnalisé (CRP) et du contrat de transition professionnelle (CTP). La possibilité d'effectuer des périodes de travail en entreprise, comme dans le cadre du contrat de transition professionnelle, est prévue.

www.remi-delatte.com

L'article 42 prévoit l'aménagement du congé de reclassement. Il permet au congé de reclassement de comporter des périodes intercalaires de travail effectuées en CDD ou intérim avec retour automatique dans le dispositif d'accompagnement à l'échéance.

L'article 43 prévoit l'expérimentation de l'extension des modalités d'accompagnement du contrat de sécurisation professionnelle à des salariés en fin de de contrat à durée déterminée, de mission d'intérim ou de contrat de chantier.

L'article 44 comporte des mesures de coordination et de transition entre la CRP, le CTP et le nouveau CSP.

L'article 45 instaure le droit de créer une association pour les mineurs de seize ans révolus.

L'article 46 permet la consultation du Conseil national de l'emploi par voie écrite ou électronique.