Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

La loi « Cherpion » concernant l'alternance et les stagiaires est promulguée !

La loi « Cherpion » (du nom d'un des députés à l'origine de la proposition de loi) a été promulguée au journal officiel du 29/07/2011. Elle apporte de nombreux changements concernant les ...

Sommaire

- Les références
- Modifications contrats d'alternance
- Mise en place du CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle)
- Modifications portant sur les stagiaires

La loi « Cherpion » (du nom d'un des députés à l'origine de la proposition de loi) a été promulguée au journal officiel du 29/07/2011.

Elle apporte de nombreux changements concernant les contrats en alternance, instaure le CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle) et modifie le statut des stagiaires.

Ses conséquences sont donc nombreuses.

Nota : une version plus détaillée contenant les extraits des différents articles de la loi est disponible dans la partie « lois sociales » de notre site.

Les références

Proposition de loi du 13/04/2011 de M. Gérard Cherpion pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée.

Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (JO du 29/07/2011).

Modifications contrats d'alternance

Création carte « étudiants métiers »

Afin de permettre aux apprentis et aux jeunes sous contrat de professionnalisation de bénéficier d'avantages identiques aux étudiants, une nouvelle carte est créée sous le nom de « carte étudiants métiers ».

Création service dématérialisé alternance

Service dématérialisé destiné à favoriser les contacts entre les employeurs et les personnes à la recherche d'un contrat en alternance, comprenant des outils de simulation, formalités liées à l'emploi et rémunération des bénéficiaires.

Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans le secteur « activité saisonnière »

Les employeurs concernés par les activités saisonnières peuvent conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Contrat d'apprentissage dans les entreprises de travail temporaire

Les ETT (Entreprises de Travail Temporaire) peuvent conclure des contrats d'apprentissage, la formation est assurée par l'entreprise utilisatrice et un CFA (Centre de Formation des Apprentis).

Période d'essai en cas d'embauche au terme d'un contrat d'apprentissage

Tout apprenti recruté au terme d'un contrat d'apprentissage en contrat CDI, CDD ou d'intérim sera dispensé de période d'essai.

Seules les embauches en CDI pouvaient permettre cette dispense auparavant.

Renouvellement contrat de professionnalisation en CDD

Il est possible désormais de renouveler une fois un contrat de professionnalisation en CDD pour les 2 cas suivants :

1. Le bénéficiaire après avoir obtenu le titre vise une qualification supérieure ;
2. En cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie de maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance organisme de formation.

Période d'observation pendant les vacances scolaires

Il est possible pour des élèves des classes de 4ème, 3ème ou de lycées, d'être reçus par des entreprises en périodes d'observation d'une durée maximale d'une semaine, afin de faciliter l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle.

Contrat d'apprentissage à 14 ans

Des jeunes de 14 ans peuvent désormais accéder aux contrats d'apprentissage, sous réserve d'atteindre l'âge de 15 ans au cours de l'année civile.

Contrat d'apprentissage sans employeur

Un jeune de 16 à 25 ans, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire qui n'a pas été engagé par un employeur, pourra suivre une formation en CFA dans la limite d'un an et des capacités d'accueil de ce centre.

Il bénéficiera alors du statut de « stagiaire de la formation professionnelle ».

Expérimentation contrat de professionnalisation pour les particuliers employeurs

A titre expérimental, pendant une durée de 3 ans, les contrats de professionnalisation pourront être conclus par un particulier employeur sous réserve d'un accompagnement de ce dernier adapté aux spécificités de son statut.

Rupture du contrat de professionnalisation non imputable au salarié

Lorsque le bénéficiaire n'est pas à l'initiative de la rupture du contrat de professionnalisation d'une durée minimale initiale de 12 mois, il peut désormais bénéficier d'actions d'évaluation et d'accompagnement des enseignements pendant au plus 3 mois.

Mise en place du CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle)

En remplacement de la CRP et du CTP

Le CSP a pour objet de remplacer :

- La CRP (Convention de Reclassement Personnalisé) ;
- Le CTP (Contrat de Transition Professionnelle).

Entreprises et salariés concernés

Le CSP est proposé par l'employeur aux salariés des entreprises et groupes de moins de 1.000 salariés dont le licenciement économique est envisagé.

Défaut de proposition

Quand le CSP n'a pas été proposé, l'employeur est redevable d'une contribution à l'UNEDIC correspondant à 2 mois de salaire brut.

Objet du CSP

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.

Adhésion au CSP= rupture du contrat de travail

Le fait d'adhérer au CSP rompt le contrat de travail immédiatement, sans préavis.

Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle.

Adhésion au CSP : sommes à verser au salarié

Aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due.

Le salarié doit percevoir une indemnité de licenciement identique à celle qui aurait été versée en cas de licenciement économique au terme du préavis.

L'employeur finance le CSP en versant l'indemnité compensatrice de préavis pour une durée maximale de 3 mois.

Adhésion au CSP : droit au DIF

L'employeur verse une somme qui sera affectée au financement du CSP.

Elle correspond à : solde du DIF * 9,15 €.

Le salarié ne peut donc pas prétendre à la portabilité du DIF en cas d'adhésion au CSP.

Statut du bénéficiaire pendant le CSP

Il est stagiaire de la formation professionnelle.

Modifications portant sur les stagiaires

Limitation de la durée des stages

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement, sauf dérogations.

Instauration d'un délai de carence

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent.

Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Gratification obligatoire pour 2 mois consécutifs ou non de stage

Lorsqu'au cours d'une même année scolaire ou universitaire, deux mois consécutifs ou non ont été effectués, la gratification est obligatoirement due au stagiaire.

Accès aux activités sociales et culturelles

Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles dans les mêmes conditions que les salariés.

Embauche dans l'entreprise au terme du stage

Lorsque le stagiaire est embauché dans les 3 mois suivants le terme de son stage, la durée du stage est prise en compte en déduction de la période d'essai, sans pouvoir réduire sa durée de plus de la moitié.

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

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