

## **LOI « CHERPION » : LES MESURES RELATIVES A L'ALTERNANCE ET A LA FORMATION**

### **L'essentiel**

La loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « Cherpion », comporte un certain nombre de mesures relatives au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation, destinées notamment à faciliter le recours à ce type de contrat.

Elle comporte également des dispositions relatives à la durée des périodes de professionnalisation et à la préparation opérationnelle à l'emploi.

**Contact : Anne-Marie Chéron - Mail : [cheronam@fnfp.fr](mailto:cheronam@fnfp.fr) - Tél. : 01 44 13 31 36**

**TEXTE DE REFERENCE :**

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

# LES DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

---

## 1) Création d'une carte « d'étudiant des métiers »

La loi crée en faveur des apprentis et des jeunes titulaires d'un contrat de professionnalisation une carte portant la mention « Étudiant des métiers ». Cette carte est délivrée par le CFA ou l'organisme de formation et permet aux apprentis ou aux jeunes titulaires d'un contrat de professionnalisation de faire valoir la spécificité de leur statut auprès des tiers et d'accéder notamment à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants.

Le modèle de cette carte doit être déterminé par voie réglementaire.

À noter que pour les jeunes titulaires d'un contrat de professionnalisation, la délivrance de cette carte est soumise au respect des trois conditions suivantes :

- le titulaire du contrat doit avoir moins de 26 ans,
  - le contrat de professionnalisation doit avoir pour objet l'acquisition d'une qualification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
  - l'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 12 mois.
- 

## 2) Création d'un service dématérialisé gratuit favorisant le développement de la formation en alternance

Ce service dématérialisé vise à faciliter la prise de contact entre les employeurs et les personnes recherchant un contrat en alternance, à les aider à la décision grâce à des outils de simulation et à développer la dématérialisation des formalités liées à l'emploi et à la rémunération des personnes en alternance.

---

## 3) Suppression du contrôle par les DIRECCTE de la validité de l'enregistrement du contrat d'apprentissage

Depuis 2006, l'enregistrement des contrats d'apprentissage est confié aux chambres consulaires. Les DIRECCTE avaient toutefois conservé le contrôle de la validité de l'enregistrement des contrats. Cette prérogative de l'autorité administrative est désormais supprimée, ce qui devrait accélérer la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage.

---

## 4) Possibilité de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée pour l'exercice d'activités saisonnières

La loi ouvre la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Dans ce cadre, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée avec des jeunes âgés de 16 à 25 ans. Une convention tripartite est signée par les deux employeurs et l'apprenti ou le titulaire du contrat de professionnalisation.

Cette convention détermine :

- l'affectation du jeune entre les deux entreprises au cours du contrat,
  - les conditions de mise en place du tutorat,
  - la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération.
-

<p>5) Possibilité de conclure des contrats d'apprentissage pour les entreprises de travail temporaire</p>	<p>Les entreprises de travail temporaire peuvent désormais conclure des contrats d'apprentissage.  Dans ce cas, la durée totale du contrat de mission peut être portée à 36 mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage.</p> <p>L'apprenti est formé pour partie dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en CFA.</p> <p>La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage doit être de 6 mois (la formation en CFA est prise en compte dans cette durée).</p> <p>La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et dans l'entreprise utilisatrice.</p>
<p>6) Suppression de la période d'essai en cas d'embauche après un contrat d'apprentissage</p>	<p>Jusqu'à présent, l'article L. 6222-16 du Code du travail prévoyait qu'en cas d'embauche en <b>contrat de travail à durée indéterminée</b> à l'issue d'un contrat d'apprentissage dans la même entreprise, aucune période d'essai ne pouvait être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.</p> <p>La loi du 28 juillet 2011 étend cette disposition en cas d'embauche en <b>contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire</b>.</p>
<p>7) Renouvellement du contrat de professionnalisation</p>	<p>Jusqu'à présent le contrat de professionnalisation à durée déterminée pouvait être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'avait pu obtenir la qualification envisagée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,</li> <li>▪ pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail,</li> <li>▪ ou pour cause de défaillance de l'organisme de formation.</li> </ul> <p>La loi du 28 juillet 2011 ajoute un autre cas de renouvellement possible : <b>lorsque le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire</b>.</p>
<p>8) Rupture du contrat de professionnalisation : modalités de financement définies par accord de branche</p>	<p>Un accord de branche peut définir les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas trois mois, des actions de formation au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans qu'elles en soient à l'initiative.</p>

---

### 9) Possibilité pour un jeune, sans entreprise d'accueil, de suivre une formation en CFA

Un jeune âgé de 16 à 25 ans, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en CFA ou en section d'apprentissage une formation débouchant sur une qualification professionnelle telle que mentionnée à l'article L. 6211-1 Cette possibilité est ouverte pour une durée d'un an et dans la limite des capacités d'accueil du CFA ou de la section.

Le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le CFA ou la section d'apprentissage, organise à son intention des stages professionnalisant en entreprise.

Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an.

À tout moment, le jeune peut signer un contrat d'apprentissage d'une durée comprise entre 1 et 3 ans et réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

---

### 10) Contrat d'apprentissage préparant au baccalauréat professionnel

Un apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la 1<sup>ère</sup> année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle, un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole.

Lorsque la spécialité du CAP appartient au même domaine professionnel que celle du baccalauréat professionnel initialement visée, la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'une année.

Un avenant au contrat d'apprentissage précisant le diplôme préparé et la durée du contrat correspondante est signé entre l'apprenti ou son représentant légal, et l'employeur et donne lieu à enregistrement.

---

### 11) Aménagement de l'âge minimal d'accès à l'apprentissage

L'article L. 6222-1 du Code du travail prévoyait que les jeunes âgés d'au moins 15 ans pouvaient souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifiaient notamment avoir accompli la scolarité du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire.

Afin de permettre aux jeunes nés en fin d'année, et dont la date anniversaire n'est pas passée, d'entrer malgré tout en apprentissage, la loi du 28 juillet 2011 dispose que le contrat d'apprentissage est désormais accessible aux jeunes ayant au moins 15 ans **au cours de l'année civile**.

---

12) Possibilité pour les collégiens et les lycéens d'effectuer, au cours des vacances scolaires, des périodes d'observation en entreprise

Des périodes d'observation en entreprise **d'une durée maximale d'une semaine** peuvent être proposées durant les vacances scolaires aux élèves des classes de 4<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> et aux élèves des lycées en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle.

Par ailleurs, des aménagements particuliers peuvent permettre, durant les deux derniers niveaux de l'enseignement des collèges et dans le cadre de dispositifs d'alternance personnalisés, une découverte approfondie des métiers et des formations ainsi qu'une première formation professionnelle. Ces aménagements comprennent notamment le suivi de stages dans les conditions définies à l'article L. 332-3 du Code de l'éducation, ainsi que de stages dans des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage.

---

## DISPOSITIONS RELATIVES AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION ET À LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI

---

1) La durée minimale des périodes de professionnalisation

La loi du 28 juillet 2011 fixe une durée minimale pour les périodes de professionnalisation qui varie selon la taille de l'entreprise :

Pour les entreprises **d'au moins 50 salariés**, la durée minimale des périodes de professionnalisation est **de 35 heures** sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié.

Pour les entreprises **d'au moins 250 salariés**, la durée minimale est **de 70 heures** sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié.

**Ces durées minimales ne s'appliquent pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience.**

**Elles ne s'appliquent pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.**

Pour rappel : les partenaires sociaux du BTP avaient signé un avenant n° 8 le 17 décembre 2009 à l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics par lequel ils considéraient comme périodes de professionnalisation celles dont la durée minimale de formation est de 35 heures ainsi que celles dont la durée minimale de formation est de 21 heures dès lors qu'elles sont inscrites dans un parcours de professionnalisation prévoyant une durée minimale de formation de 70 heures.

Il résulte de la combinaison de ces deux textes que seuls les salariés de 45 ans et plus ainsi que les salariés, quel que soit leur âge, des entreprises de moins de 50 salariés, continuent de bénéficier des dispositions de l'avenant n° 8. Pour les salariés de moins de 45 ans, des entreprises de 50 salariés et plus, les dispositions de la loi du 28 juillet 2011 s'appliquent.

---

---

## 2) La préparation opérationnelle à l'emploi collective

À côté de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) **individuelle** qui permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, la loi du 28 juillet 2011 crée la POE **collective**.

La POE collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par accord de branche ou, à défaut, par un conseil d'administration d'un OPCA.

La formation est principalement financée par l'OPCA compétent et à titre subsidiaire par Pôle Emploi et/ou le FPSPP.  
Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, la formation peut être dispensée dans un CFA.

À l'issue de la POE individuelle ou collective, il est possible de conclure un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

---