

# : : : : à la Une : : : :

17/08/2011 - **Emploi / Formation**

## Ribambelle de mesures pour doper les contrats en alternance

**Embauche d'un jeune en alternance par deux employeurs saisonniers, assouplissement de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation... : panorama des mesures de la loi pour le développement de l'alternance.**



© Fotolia

Porter le nombre de jeunes en alternance de 600 000 à un million à terme : tel est l'objectif principal visé par la loi pour le développement de l'alternance, publiée au *Journal officiel* du 29 juillet. Faisant l'objet d'une procédure accélérée sur proposition du gouvernement, ce texte n'a été soumis qu'à un seul examen devant les deux chambres, avant un passage devant la commission mixte paritaire. Ayant par ailleurs échappé au contrôle du Conseil constitutionnel, il étend les possibilités de conclusion des contrats en alternance et revalorise le statut des alternants.

### Pluralité d'employeurs

L'article 6 de la loi ouvre la possibilité pour deux employeurs saisonniers d'embaucher conjointement un apprenti ou un jeune de 16 à 25 ans en contrat de professionnalisation à durée déterminée. En pratique, pour l'exercice de ces activités, deux employeurs pourront conclure conjointement un contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation à durée déterminée) avec un seul jeune. Un seul contrat sera donc signé, qui pourra cependant avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles reconnues. Les deux employeurs et le titulaire du contrat devront également signer une convention tripartite, qui déterminera :

- l'affectation du jeune dans les deux entreprises selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque structure pour l'apprenti ;
  - les conditions de mise en place du tutorat ;
  - la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire à sa formation.
- En ce qui concerne l'apprentissage, chaque entreprise devra désigner un maître d'apprentissage. Les modalités de rupture du contrat sont celles du droit commun.

### Age d'entrée en apprentissage

La loi assouplit les conditions de souscription d'un contrat d'apprentissage pour les jeunes de moins de 16 ans. Pourront ainsi entrer en apprentissage les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans au cours de l'année civile - et non plus seulement ceux qui ont 15 ans au moment de la signature du contrat - dès lors qu'ils ont terminé leur scolarité au collège ou suivi une formation dans le cadre du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) (*art. 19*).

### Entreprise de travail temporaire

Afin d'augmenter le nombre d'employeurs susceptibles d'accueillir des apprentis, la loi autorise les entreprises de travail temporaire à conclure des contrats d'apprentissage

### A lire également

#### Un dico sur l'emploi et l'insertion

*lu, vu, entendu*

#### L'Elysée précise les mesures emploi-formation

*à la Une*

#### Contrat d'autonomie : la "privatisation" du suivi a-t-elle porté ses fruits ?

*à la Une*

#### Accompagnement des salariés en contrat aidé

*lu, vu, entendu*

#### CAE : feu vert pour les périodes d'immersion

*à la Une*

(art. 7). La formation professionnelle sera alors dispensée dans le cadre des missions de travail temporaires du droit commun. Chaque mission devra avoir une durée minimale de 6 mois. L'apprenti sera suivi par deux maîtres d'apprentissage, l'un désigné dans l'entreprise de travail temporaire, l'autre au sein de l'entreprise utilisatrice.

### Apprenti sans employeur

Prenant acte des difficultés rencontrées par les jeunes pour trouver un employeur, la loi autorise les jeunes apprentis sans employeur à suivre leur formation en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil des structures. L'apprenti bénéficiera du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il reviendra au CFA ou à la section d'apprentissage d'organiser à son intention des stages professionnalisants en entreprise. A tout moment l'intéressé pourra conclure un contrat d'apprentissage avec un employeur, pour une durée comprise entre 1 et 3 ans et réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation (art. 20).

### Préapprentissage

En plus des formes de stages de découverte et d'initiation déjà existantes, la loi propose de créer des périodes d'observation en entreprise à destination des élèves des classes de 4e et 3e et des lycéens, en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle. D'une durée maximale d'une semaine, ces périodes auraient lieu pendant les vacances scolaires (art. 15).

### Mesures concernant le contrat de professionnalisation

Le texte ouvre par ailleurs un nouveau cas de renouvellement du contrat de professionnalisation à durée déterminée : lorsque le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire (art. 9). Le contrat ne pourra alors être renouvelé qu'une seule fois.

Il prévoit également qu'en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'employeur, le titulaire d'un contrat dont l'action de professionnalisation est d'une durée de 12 mois au moins, pourra bénéficier, pendant une durée limitée à 3 mois à compter de la rupture, des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements initialement prévus. Il renvoie à un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les partenaires sociaux le soin de définir les modalités de continuation et de financement de cette mesure (art. 10). Cette disposition met en cohérence le statut des titulaires de contrats de professionnalisation et les apprentis, lesquels peuvent, depuis la loi du 24 novembre 2009 dite "orientation-formation", poursuivre leur formation pendant 3 mois lorsqu'ils ne sont pas à l'initiative de la rupture de leur contrat.

Enfin, à titre expérimental et pour une durée de 3 ans, la loi permet à un particulier employeur de conclure un contrat de professionnalisation (art. 21). Un accord de branche devra déterminer les conditions de mise en œuvre de cette disposition.



#### Documents joints :

[Loi du 28 juillet 2011](#)

[Virginie Turquois, Dictionnaire permanent Action sociale](#)