



www.mden-reunion.fr

La maison de l'emploi du nord de La Réunion est une instance de coordination, de ressources et d'observation. Cet espace commun d'échange, d'expertise et de concertation contribue à la lutte contre le chômage, à l'anticipation des mutations économiques et à l'adaptation des compétences. Il participe également à l'optimisation des politiques publiques, au développement de la mobilité et de la création d'entreprise. La Maison de l'emploi du nord accompagne les entreprises et les collectivités dans la mise en oeuvre de la clause d'insertion dans les marchés publics.

Développement de l'alternance et sécurisation des parcours professionnels

La loi du 28 juillet 2011 dite Loi Cherpion pour "le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels" a été publiée au Journal officiel du 29 juillet 2011.

Ce texte prévoit notamment des mesures pour favoriser l'insertion des jeunes via le développement de l'alternance, un meilleur encadrement des stages et du prêt de main d'œuvre et également la création d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Il prévoit également que les mineurs de 16 ans révolus puissent constituer librement une association de loi 1901 et accomplir tous les actes utiles à son administration sous réserve de l'accord du représentant légal.

Développement de l'alternance

L'alternance

La carte "Etudiant des métiers"

Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur. La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire.

Les contrats en alternance et les activités saisonnières

Deux employeurs peuvent désormais conclure conjointement un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation en Contrat à Durée Déterminée (CDD) pour l'exercice d'activités saisonnières. Une convention tripartite entre les deux employeurs et le bénéficiaire doit être annexée au contrat.

Un service dématérialisé pour l'alternance

Un service dématérialisé gratuit favorisa le développement de la formation en alternance. Ce service visera notamment à faciliter la prise de contact entre les employeurs et les personnes recherchant un contrat en alternance et permettra la dématérialisation des formalités liées à l'emploi et à la rémunération des personnes en alternance.

L'apprentissage

Le Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA)

Le DIMA permet à des jeunes ayant au moins atteint l'âge de 15 ans (ou tout jeune ayant achevé la scolarité du collège, sans condition d'âge) de passer jusqu'à une année en Centre de Formation d'Apprentis (CFA) pour suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance. Ces jeunes pourront découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage.

L'assouplissement des conditions d'entrée pour les plus jeunes

Les jeunes d'au moins 15 ans au cours de l'année civile, et ayant achevé la scolarité du collège ou ayant suivi une formation dans le cadre du DIMA peuvent signer un contrat d'apprentissage. Les dérogations qui étaient accordées au cas par cas ne seront plus nécessaires.

Formations des apprentis sans employeur

Un jeune de moins de 26 ans qui n'a pas trouvé d'employeur pourra demander de commencer une formation qualifiante en CFA ou section d'apprentissage pendant un an maximum. Il bénéficiera du statut de stagiaire de la formation professionnelle (lui donnant droit à une protection sociale) jusqu'à ce qu'il trouve un maître d'apprentissage.

Une POE avant un apprentissage

Une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) va pouvoir être réalisée avant une embauche en contrat d'apprentissage.

L'apprentissage et le travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire (ETT) peuvent désormais conclure des contrats d'apprentissage avec des intérimaires. La durée minimale de chaque mission est de 6 mois. Les entreprises clientes doivent concourir à la formation en lien avec le CFA et assurer le tutorat avec l'ETT.

Passerelle d'un Bac pro en cours vers un niveau V

A l'initiative de l'entreprise ou de l'apprenti, ce dernier peut se réorienter vers un Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP), Certificat d'Aptitude Professionnel Adapté / Agricole / Automobile et tout ce qui commence par A (CAPA) ou un Brevet Professionnel Adapté (BPA) au terme de la 1ère année de Bac pro, par simple avenant au contrat. Lorsque la spécialité du nouveau diplôme appartient au même domaine professionnel que celle du Bac pro initialement visée, la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'une année.

Une embauche possible directement après un apprentissage

Suite à un contrat d'apprentissage, la période d'essai est supprimée pour la signature d'un contrat à durée indéterminée (CDI), d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise.

Le contrat de professionnalisation

Renouvellement du contrat chez un même employeur

Jusqu'à maintenant un contrat de professionnalisation en CDD était renouvelable une fois dans les cas suivants : échecs à l'examen, maternité, maladie, accident du travail

ou défaillance de l'organisme de formation. Il est désormais possible de le renouveler une fois, avec le même employeur, lorsque le bénéficiaire a obtenu la qualification visée dans le 1^{er} contrat et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Une POE avant un contrat pro

Une POE va pouvoir être réalisée avant une embauche en contrat de professionnalisation en CDD d'au moins 12 mois.

Poursuite de la formation après la rupture d'un contrat

En cas de rupture d'un contrat d'au moins 12 mois, le bénéficiaire pourrait continuer à bénéficier, pendant 3 mois au plus, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements nécessaires pour achever sa formation. La rupture ne doit pas être à l'initiative du salarié. Les partenaires sociaux pourront prévoir par accord les modalités de continuation et de financement de ces actions.

Conclusion du contrat par un particulier employeur

A titre expérimental, un particulier employeur va pouvoir conclure un contrat de professionnalisation sous réserve d'un accompagnement adapté du particulier aux spécificités de son statut. Un accord de branche étendu devra déterminer cet accompagnement adapté, les conditions de son financement et l'OPCA chargé de financer.

Encadrement des stages

Découverte des métiers

Les collégiens de 4^{ème} et 3^{ème} ainsi que les lycéens pourront bénéficier de périodes d'observation en entreprise d'une durée maximale d'une semaine durant les vacances scolaires en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle.

Dans le cadre de "dispositifs d'alternance personnalisés", les élèves de 4^{ème} et 3^{ème} pourront également bénéficier d'une découverte approfondie des métiers et des formations ainsi que d'une première formation professionnelle.

Encadrement des stages en entreprise intégrés à un cursus pédagogique

Plusieurs mesures issues de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 viennent renforcer l'encadrement des stages intégrés à un cursus pédagogique:

- Un stage ne peut pas avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise.
- Un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent en cas d'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, est obligatoire pour effectuer des stages sur un même poste.
- Une gratification pour tout stage de plus de 2 mois (consécutifs ou non consécutifs sur une même année scolaire ou universitaire): le stagiaire perçoit chaque mois une gratification n'ayant pas le caractère de salaire. Son montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu, ou à défaut, par décret. Cette disposition était déjà prévue par l'article 9 de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, qui est désormais abrogé. Le stagiaire accède en outre aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise (CE).
- La limitation à 6 mois par année d'enseignement de la durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise. Des dérogations sont possibles pour des stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant

exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec leur formation, ainsi que pour des stages prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

- Une réduction de la période d'essai et une prise en compte dans l'ancienneté: en cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivants l'issue du stage (et non plus à l'issue du stage), la durée de celui-ci est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans pouvoir la réduire de plus de la moitié (sauf accord collectif plus favorable). La durée est déduite intégralement de la durée de la période d'essai si le stagiaire est embauché sur un emploi correspondant aux activités effectuées pendant son stage. Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois, sa durée est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Information du CE sur les conditions d'accueil des stagiaires

L'employeur devra informer le CE :

- 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.

Développement de l'emploi dans les groupements d'employeurs

Les articles 31 à 39 de la loi est entré en vigueur au 1^{er} novembre 2011.

Nouvelles dispositions pour les groupements d'employeurs

La loi Cherpion autorise les entreprises à adhérer à plus de deux groupements d'employeur (GE) et supprime, pour les entreprises de plus de 300 salariés, l'obligation pour l'adhésion de conclure un accord collectif de travail ou un accord d'établissement.

Elle étend le champ des accords collectifs au sein des GE en supprimant les limitations dûes à la polyvalence, à la mobilité et au travail à temps partagé.

Les statuts des GE peuvent prévoir des règles de répartition des dettes entre les membres du groupement; ainsi que des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement.

La loi Cherpion simplifie le calcul dans l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés : les salariés mis à disposition d'une entreprise par un GE sont pris en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

Les contrats de travail conclus par les GE garantissent l'égalité de traitement entre des salariés des GE et ceux des entreprises auprès desquelles ils sont mis à disposition. Cette égalité de traitement concerne la rémunération, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

Les tâches confiées aux salariés du GE mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. Le temps de mise à disposition aux collectivités ne peut excéder un mi-temps sur une année civile.

La loi Cherpion spécifie que l'exercice de la mission de maître d'apprentissage relève des entreprises auprès desquelles l'apprenti est mis à disposition.

Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises, après consultation préalable de leurs comités d'entreprise (CE) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (à défaut les délégués de personnel) respectifs, nécessite :

- l'accord du salarié concerné soumis à un avenant au contrat de travail formalisant les modalités du travail confié (sans risque de se voir 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 (précisant la durée, le mode de détermination des salaires, les charges sociales et les frais professionnels) soumise à une période probatoire (facultative ou obligatoire selon les cas) au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu.

Contrat de sécurisation professionnelle

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est entré en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2011.

Un dispositif unique d'accompagnement pour les licenciés économiques

Issu de l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011, le contrat de sécurisation professionnelle remplace la convention de reclassement personnalisée (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP) dans une procédure de licenciement économique.

Le CSP bénéficie à tous salariés :

- travaillant dans une entreprise de moins 1000 salariés et ayant au minimum 1 an d'ancienneté ;
- ou n'ayant pas un an d'ancienneté, mais disposant de droits d'assurance chômage (le montant de leur allocation sera égal au montant de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) auquel ils peuvent prétendre).

Le CSP a une durée maximum de 12 mois.

Les salariés bénéficiaires ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ils perçoivent une allocation spécifique de sécurisation égale à 80% du salaire journalier de référence et au minimum équivalent à leur ARE.

Chaque bénéficiaire s'insère dans un parcours de retour à l'emploi. Ce parcours débute par un entretien de pré-bilan suivi par des prestations d'accompagnement : bilan de compétences, suivi individuel par un référent, appui social et psychologique, mesures d'orientation, préparation aux entretiens d'embauche, actions de VAE, Il comprend également des périodes de formation et de travail.

Les actions de formation proposées préparent à des métiers pour lesquels les besoins

de main d'oeuvre ne sont pas satisfaits ou à des métiers qui recrutent, permettant ainsi un retour rapide à l'emploi durable.

Lorsque l'action de formation suivie par le bénéficiaire, n'est pas achevée au terme du CSP, elle se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme de son CSP.

Le CSP sera suspendu, au maximum deux fois, pendant la période d'une activité professionnelle en CDD ou en contrat de travail temporaire. Aux termes de ces périodes d'activité, le CSP reprend sans pouvoir excéder son terme.

En cas de reprise d'un emploi, avant le terme du CSP, le bénéficiaire dont la rémunération est, pour une même durée du travail, inférieure d'au moins 15% à la rémunération de son emploi précédent, perçoit une indemnité différentielle de reclassement versée mensuellement pour une durée qui ne peut excéder 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % de ses droits résiduels à l'allocation spécifique de sécurisation.

A l'issue du CSP, le bénéficiaire qui, au terme de ce contrat, est à la recherche d'un emploi, peut bénéficier de l'ARE, dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente. La durée d'indemnisation au titre de cette allocation est, dans ce cas, réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation spécifique de sécurisation professionnelle.

A titre expérimental, le CSP pourra être ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, d'une mission de travail temporaire ou d'un chantier, dans des bassins d'emploi déterminés.

Obligation et participation de l'employeur

L'employeur a l'obligation de proposer à chaque salarié visé par un licenciement économique un CSP. Dans le cas contraire, Pôle emploi doit proposer le CSP au licencié économique.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou refuser la proposition.

L'employeur contribue au financement du CSP par :

- un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite de 3 mois de salaire (charges patronales et salariales incluses) ;
- un versement d'un montant correspondant au solde des heures acquises au titre du DIF du salarié licencié.