

SOMMAIRE

Pages

INTRODUCTION	6
I.- LES MESURES POUR LE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS EN ALTERNANCE	8
A. LA VALORISATION DES JEUNES EN ALTERNANCE ET DE LEURS TUTEURS	8
1. La carte d'étudiant des métiers	8
2. La valorisation des maîtres d'apprentissage	10
3. La prise en compte intégrale de l'expérience acquise durant l'apprentissage	10
B. LA PROMOTION DE L'ALTERNANCE PAR LA VOIE D'INTERNET	10
C. LES MESURES DE SENSIBILISATION DES COLLEGIENS ET LYCEENS AU MONDE DE L'ENTREPRISE	11
1. La création d'une base légale pour les périodes de découverte de l'entreprise durant les vacances scolaires	11
2. La création d'une base légale pour des sections de découverte des métiers dès la classe de quatrième	12
3. L'élargissement du champ du « dispositif d'initiation aux métiers en alternance » (DIMA)	13
D. L'OUVERTURE DE NOUVEAUX CHAMPS AUX FORMATIONS EN ALTERNANCE	13
1. L'adaptation de l'alternance aux métiers saisonniers	13
2. La création d'une voie d'apprentissage dans le cadre du travail temporaire	14
3. L'ouverture, à titre expérimental, du contrat de professionnalisation aux particuliers employeurs	15
E. LES ASSOUPPLISSEMENTS DE LA REGLEMENTATION DESTINES A FACILITER LES PARCOURS D'ALTERNANCE	15
1. En matière d'apprentissage	15
a) <i>L'aménagement de l'âge minimal d'entrée en apprentissage</i>	<i>15</i>
b) <i>La possibilité pour les centres de formation d'apprentis d'accueillir des jeunes sans contrat</i>	<i>15</i>
c) <i>La possibilité de réorienter en cours d'exécution les contrats passés en vue d'un baccalauréat professionnel</i>	<i>16</i>

SOMMAIRE

	Pages
2. En matière de professionnalisation	16
a) <i>L'élargissement des possibilités de renouvellement des contrats de professionnalisation à durée déterminée</i>	16
b) <i>La possibilité de poursuivre la formation des titulaires de contrats de professionnalisation rompus</i>	17
F. LES MESURES CONCERNANT LA GESTION DE L'APPRENTISSAGE	17
1. La suppression du contrôle administratif sur la validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage	17
2. L'extension des compétences des services de contrôle de la formation professionnelle à la contribution supplémentaire à l'apprentissage	18
3. L'expérimentation d'un rôle accru des chambres consulaires dans l'application de la réglementation de l'apprentissage	18
4. L'information des centres de formation d'apprentis sur la taxe d'apprentissage qui leur est affectée par les entreprises	19
G. LA RECHERCHE DE MOYENS SUPPLEMENTAIRES POUR L'ALTERNANCE	19
1. L'élargissement de la préparation opérationnelle à l'emploi	19
2. L'encadrement des périodes de professionnalisation	20
H. LES DEMANDES DE RAPPORTS AU GOUVERNEMENT	20
II.- L'ENCADREMENT DES STAGES EN ENTREPRISE	22
A. LA CODIFICATION DE L'ENCADREMENT DES STAGES MIS EN PLACE DEPUIS 2006	22
B. LES MESURES NOUVELLES D'ENCADREMENT DES STAGES	22
1. Les mesures d'application directe	23
2. Les mesures impliquant des textes d'application	23
III.- LES MESURES EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS	25
A. L'ASSOUPLISSEMENT DES MODALITES D'ADHESION AUX GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ET DE LEURS REGLES DE FONCTIONNEMENT	25
B. LES GARANTIES ACCORDEES AUX SALARIES	26
C. LES MESURES RELATIVES AU PRET DE MAIN D'ŒUVRE	26
IV.- LA SECURISATION PROFESSIONNELLE	27
A. LE CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE	27

SOMMAIRE

	Pages
1. Les droits et obligations des parties au contrat de sécurisation professionnelle et le financement de celui-ci.....	27
2. Le renvoi des modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à un accord des partenaires sociaux.....	28
<i>a) L'encadrement par la loi des points devant être traités conventionnellement</i>	28
<i>b) L'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle</i>	29
<i>c) La convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle</i>	30
3. Le renvoi des modalités de pilotage et de financement du dispositif à des accords entre l'État et, d'une part, les partenaires sociaux, d'autre part, l'Unédic.....	35
<i>a) La convention relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle du 27 juin 2011</i>	36
<i>b) L'annexe financière</i>	37
4. L'entrée en vigueur du dispositif	37
<i>a) Une entrée en vigueur au 1er septembre 2011</i>	37
<i>b) L'avenant du 7 octobre 2011 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire</i>	38
<i>c) Les précisions apportées par la circulaire Unédic du 9 décembre 2011</i>	38
<i>d) Les avenants du 23 janvier et du 3 février 2012</i>	39
<i>e) Une montée en charge progressive</i>	40
5. L'expérimentation de l'extension du dispositif aux fins de contrats à durée déterminée, d'intérim ou de chantier	40
B. LES MESURES DIVERSES.....	41
ANNEXE	1
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES PAR LES RAPPORTEURS	42
ANNEXE 2	44
TEXTES REGLEMENTAIRES ET AUTRES MESURES D'APPLICATION PAR ARTICLE	44

SOMMAIRE

—

Pages

INTRODUCTION

En application de l'article 145-7 du Règlement de l'Assemblée nationale, « à l'issue d'un délai de six mois suivant l'entrée en vigueur d'une loi dont la mise en œuvre nécessite la publication de textes de nature réglementaire, deux députés, dont l'un appartient à un groupe d'opposition et parmi lesquels figure de droit le député qui en a été le rapporteur, présentent à la commission compétente un rapport sur la mise en application de cette loi. Ce rapport fait état des textes réglementaires publiés et des circulaires édictées pour la mise en œuvre de ladite loi, ainsi que de ses dispositions qui n'auraient pas fait l'objet des textes d'application nécessaires ».

Tel est l'objet principal du présent rapport : il fait le point sur les mesures réglementaires prises pour l'application de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et répertorie celles qui n'ont pas encore été publiées.

Cette loi, il faut le rappeler, comprend en premier lieu des mesures destinées à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes : à ce titre, elle transpose notamment de nombreuses stipulations de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise. En second lieu, la loi du 28 juillet 2011 a pour objet d'élargir le recours aux groupements d'employeurs, outil original de développement et de sécurisation de l'emploi. Enfin, elle donne une base légale au contrat de sécurisation professionnelle, nouveau dispositif spécifique d'accompagnement des salariés qui sont l'objet d'un projet de licenciement économique, dont les modalités de mise en œuvre sont renvoyées aux partenaires sociaux.

Des textes réglementaires d'application apparaissent nécessaires pour seize des quarante-six articles, soit que ces textes soient mentionnés explicitement par la loi, soit que celle-ci modifie des articles législatifs renvoyant eux-mêmes à des dispositions réglementaires, soit enfin que la nature des réformes effectuées implique de telles dispositions. Cinq décrets, des arrêtés, des circulaires ont déjà été publiés, permettant la pleine mise en application de six articles, tandis que dix autres attendent toujours tout ou partie de leurs textes d'application ; plusieurs décrets sont au demeurant dans leur phase finale d'élaboration (consultations diverses, examen par le Conseil d'État, signature par les différents ministres...).

Par ailleurs, la loi mentionne le dépôt de trois rapports du Gouvernement, dont l'un devait être remis avant le 1^{er} octobre 2011. Aucun n'a encore été transmis au Parlement.

Enfin, les vingt-sept autres articles n'appelaient pas de textes réglementaires – ce qui ne signifie pas que leur application soit pour autant

immédiate, certains notamment renvoyant à d'éventuels accords des partenaires sociaux.

Au-delà des textes réglementaires parus ou à paraître, vos rapporteurs ont naturellement fait le point sur ces dispositions conventionnelles. Plus généralement, ils se sont efforcés de recueillir les informations disponibles sur l'application concrète des réformes contenues dans la présente loi, tout en faisant le constat que six mois exactement après sa promulgation, ces éléments concrets restent – inévitablement ? – assez limités.

De manière générale, on peut relever, s'agissant des mesures concernant les formations en alternance, que certaines, entrées en application immédiatement – par exemple la possibilité de renouveler un contrat de professionnalisation à durée déterminée en vue d'acquérir une qualification supérieure ou complémentaire –, ont pu avoir un effet dès la rentrée de l'automne de 2011. L'ensemble des autres, au regard de l'avancement des textes d'application, devraient être opérationnelles avant la rentrée de l'automne 2012.

Par ailleurs, le nouveau contrat de sécurisation professionnelle s'est mis en place rapidement, dans des conditions satisfaisantes, et monte progressivement en charge, même s'il reste sans doute quelques « réglages » à ajuster dans les paramètres de sa mise en œuvre, ce que les partenaires sociaux ont au demeurant commencé à faire.

I.- LES MESURES POUR LE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

La loi du 28 juillet 2011 comporte vingt-six articles destinés à favoriser le développement des formations en alternance, avec notamment des dispositions pour valoriser ce type de formations, des mesures de simplification des formalités et d'autres d'assouplissement de la réglementation. Certains de ces vingt-six articles concernent spécifiquement l'apprentissage ou la professionnalisation, d'autres sont communs à ces deux dispositifs, constitutifs de l'alternance.

A. LA VALORISATION DES JEUNES EN ALTERNANCE ET DE LEURS TUTEURS

1. La carte d'étudiant des métiers

L'**article 1^{er}** de la loi institue, au bénéfice des apprentis, une carte portant la mention « *étudiant des métiers* », afin qu'ils puissent profiter de réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur. Cet article pose donc un principe d'identité de statut entre les apprentis et les étudiants des universités et des grandes écoles, afin de valoriser la voie de l'apprentissage. Il renvoie à une disposition réglementaire la définition du modèle de la carte d'« *étudiant des métiers* ».

Le **décret n° 2011-2001 du 28 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers** porte application de cette disposition. Ainsi, l'article 1^{er} de ce décret modifie-t-il l'article D. 6222-42 du code du travail, afin que la carte d'« *étudiant des métiers* » remplace la « *carte d'apprenti* » préexistante, qui n'a pas rempli ses objectifs.

Le même article détaille de manière précise, en les codifiant à l'article D. 6222-44 du code du travail, les mentions que doivent comporter le *recto* et le *verso* de la carte d'étudiant des métiers.

Au *recto* de cette carte doivent ainsi figurer :

- une photo du titulaire ;
- la date de début et de fin de la formation pour laquelle la carte est délivrée ;
- le nom et le prénom du titulaire ;
- sa date de naissance ;
- sa signature ;

– les mentions « *Carte d'étudiant des métiers* » et « *Cette carte est strictement personnelle* » ;

– le logo du ministère chargé de la formation professionnelle.

De même, le *verso* doit comporter :

– le nom, l'adresse et les coordonnées téléphoniques de l'établissement délivrant la formation ;

– les nom, prénom et signature du directeur de cet établissement ;

– les mentions « *Carte d'étudiant des métiers* » et « *Merci de retourner cette carte à l'adresse indiquée ci-dessus* ».

L'**arrêté du 30 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers** vient accompagner les dispositions du décret précité : il détaille le format, l'épaisseur et la composition graphique de la carte. Par ailleurs, selon les termes de cet arrêté, un fichier informatique définissant la charte graphique obligatoire pour toutes les cartes d'étudiant des métiers est transmis par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle aux régions, aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et aux centres de formation des apprentis (CFA) à recrutement national, quand ces derniers en font la demande.

Mme Nadine Morano, ministre chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle, a lancé la carte d'étudiant des métiers à la mi-décembre, lors de la visite d'un CFA à Toul.

Les ministères chargés respectivement du travail et de l'enseignement supérieur ont par ailleurs négocié une convention sur l'accès des titulaires de la carte aux restaurants universitaires dans les mêmes conditions tarifaires que les étudiants de l'enseignement supérieur, ce pour un coût, à la charge du ministère du travail, estimé à 5 à 10 millions d'euros par an. Par ailleurs, les jeunes alternants pourront accéder, en fonction des places disponibles et sous réserve d'être majeurs, aux hébergements universitaires.

Cependant et plus généralement, les acteurs de terrain attendent des éclaircissements sur l'ensemble des réductions tarifaires dont bénéficieront les titulaires de la nouvelle carte, qui supposent un certain nombre de négociations, souvent locales.

L'**article 2** de la loi prévoit la délivrance par les CFA de la carte d'étudiant des métiers. L'article 1^{er} du décret n° 2011-2001 susmentionné précise que la carte d'étudiant des métiers est remise à son titulaire « *dans les trente jours qui suivent l'inscription par le centre de formation d'apprentis* ».

L'**article 3** de la loi étend à certains titulaires d'un contrat de professionnalisation le bénéfice de la carte d'étudiant des métiers qui sera délivrée aux apprentis. Cette extension est limitée aux contrats de professionnalisation

destinés aux jeunes de moins de 26 ans, d'une durée d'au moins un an et ayant pour objet une formation diplômante.

L'article 2 du décret n° 2011-2001 précité entérine cette mesure d'extension de la carte d'étudiant des métiers par une disposition codifiée à l'article D. 6328-29 (nouveau) du code du travail : la carte sera délivrée gratuitement aux jeunes en question par l'organisme ou le service chargé de leur formation, ce dans les trente jours suivant la conclusion de leur contrat. Elle sera établie selon le même modèle que pour celle remise aux apprentis.

2. La valorisation des maîtres d'apprentissage

L'article 5 de la loi vise à enrichir le champ de la négociation triennale que les branches professionnelles doivent engager sur la formation professionnelle, en y ajoutant la valorisation du rôle des maîtres d'apprentissage, ainsi que le développement des actions d'aide à cette fonction. Cet article ne demandait pas de mesure réglementaire d'application. Son effet se fera sentir progressivement, au fur et à mesure que les branches se l'approprient.

3. La prise en compte intégrale de l'expérience acquise durant l'apprentissage

L'article 8 de la loi prévoit que, lorsqu'un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire est conclu à la suite d'un contrat d'apprentissage, l'employeur ne peut imposer à son salarié de période d'essai, sauf dispositions conventionnelles contraires. Le régime des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire est aligné sur ce point sur celui des contrats à durée indéterminée. Cette mesure, d'application directe, valorise l'expérience acquise en apprentissage.

B. LA PROMOTION DE L'ALTERNANCE PAR LA VOIE D'INTERNET

L'article 4 de la loi prévoit la création d'un « *service dématérialisé [un outil internet] gratuit favorisant le développement de l'alternance* ». L'objectif est notamment de donner de la visibilité à l'alternance et de faciliter l'intermédiation entre les employeurs et les personnes recherchant un contrat en alternance. Il est prévu que les OPCA et les chambres consulaires participent à l'organisation et au développement de ce service.

Le site internet « *Le portail de l'alternance* », qui existait avant la loi, a effectivement été modernisé, afin notamment que les offres d'emploi y apparaissant soient mieux actualisées (c'est-à-dire retirées lorsqu'elles sont pourvues). Ce site, outre des offres d'emploi, propose des informations générales sur les contrats en alternance, un outil de recherche des offres de formation en alternance, ainsi que, pour les employeurs, une aide à la rédaction de contrats en ligne et au calcul des rémunérations afférentes. Des personnes auditionnées ont

cependant observé que les informations présentes sur le site doivent encore être développées, en particulier pour prendre en compte les stipulations des conventions de branche, qui peuvent concerner la rémunération des alternants.

À terme, l'objectif est de parvenir à une véritable dématérialisation de la gestion des contrats en alternance, qui seraient non seulement remplis en ligne, mais aussi signés de la sorte (authentifiés) et transmis pour enregistrement aux chambres consulaires.

Par ailleurs, le législateur a souhaité que ce nouvel outil *internet* soit développé « *en complémentarité* » avec celui créé, dans le cadre de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, pour assurer une « *première information* » et un « *premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles* ». Or le portail *internet* « *Orientation pour tous* », développé par *Centre Inffo* à cette fin, propose certes une information sur les contrats en alternance et un catalogue des formations disponibles selon les territoires et les métiers, mais aucun renvoi, apparemment, vers « *Le portail de l'alternance* ». De fait, les deux portails semblent pour l'heure plutôt concurrents que complémentaires. Vos rapporteurs souhaitent que le rapprochement de ces deux outils soit rapidement engagé.

C. LES MESURES DE SENSIBILISATION DES COLLEGIENS ET LYCEENS AU MONDE DE L'ENTREPRISE

La loi du 28 juillet 2011 comporte plusieurs mesures visant à sensibiliser les élèves de l'enseignement secondaire aux différents métiers et aux formations en alternance.

1. La création d'une base légale pour les périodes de découverte de l'entreprise durant les vacances scolaires

Dans cette optique, l'**article 15** de la loi inscrit dans le code de l'éducation le principe de périodes d'observation en entreprise d'une durée maximale d'une semaine, durant les vacances scolaires, pour les collégiens et lycéens, afin de leur proposer un premier aperçu du monde du travail et de les aider à définir leur projet d'orientation professionnelle. Cette insertion législative vise en fait à lever les obstacles juridiques et pratiques qui se posent actuellement à l'organisation de ce genre de stages hors du temps scolaire : si rien n'interdisait auparavant de réaliser de tels stages, les craintes existant notamment en matière de responsabilité quant aux dommages que pourraient subir les jeunes pendant leur réalisation en empêchaient souvent la concrétisation.

En conséquence de ce nouveau dispositif, l'**article 16** opère une coordination juridique.

Ces deux articles ne demandaient pas de mesures réglementaires d'application. Mais leur adoption a conduit l'ensemble des parties prenantes – administration, chambres consulaires et assureurs représentés par la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA) – à étudier en concertation les problèmes concrets qui se posaient. Ces travaux ont conclu que les assurances « classiques » souscrites par la grande majorité des jeunes et de leurs familles devraient couvrir la participation à ce type de stages et que des solutions simples peuvent être trouvées dans les autres cas. Les réseaux consulaires s'impliquent dans cette démarche et la FFSA devrait informer et sensibiliser ses adhérents sur la question. Une convention-type de stage et une notice d'information aux parents, les invitant à prendre contact avec leur assureur et éventuellement une chambre consulaire, ont été élaborées. Les premiers « mini-stages » devraient avoir lieu durant les vacances scolaires de février 2012, dans des régions ou des départements qui se sont engagés dans cette action.

2. La création d'une base légale pour des sections de découverte des métiers dès la classe de quatrième

Par ailleurs, l'**article 17** de la loi ouvre la possibilité à l'éducation nationale d'aménager des sections permettant aux collégiens de quatrième et de troisième de découvrir des métiers et d'acquérir une première formation professionnelle. Ces élèves pourront ainsi réaliser des stages chez des employeurs agréés et dans des centres de formation d'apprentis. Cette disposition vise à développer une nouvelle forme de « préapprentissage » et à conférer une meilleure visibilité à l'alternance auprès des élèves du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Un **décret** d'application est en **cours de finalisation** (dans la phase de consultation des différentes instances qui interviennent avant la signature des textes réglementaires).

Il a été précédé de deux circulaires publiées au bulletin officiel du ministère de l'éducation nationale, qui répondent à l'objectif poursuivi par le législateur :

– la **circulaire n° 2011-127 du 26 août 2011** constate que, pour certains collégiens, « *l'alternance peut être envisagée dès la quatrième* ». Elle se propose donc de « *donner un cadre national aux différents types de dispositif, en alternant la formation générale et la découverte des métiers, qui peuvent être proposés aux élèves de quatrième* ». L'offre de découverte des métiers, selon la circulaire, peut être modulée, avec le choix entre un dispositif léger, le « *module d'alternance* », qui n'excède pas un total de 90 heures sur l'année scolaire, et un dispositif renforcé, l'« *atelier de découverte des métiers et des formations* », qui peut représenter jusqu'à 180 heures de découverte des métiers et des formations dans l'année, concentrées sur une période de quatre à sept semaines et impliquant donc une sortie momentanée de la classe ;

– la **circulaire n° 2011-128 du 26 août 2011** vise à définir un « *cadre national applicable à la classe de troisième préparatoire aux formations professionnelles ou troisième "prépa-pro"* », laquelle peut comporter un maximum de 216 heures de « *séquences de découverte professionnelle* », avec des « *séances de découverte des parcours et des formations* » (en lycée professionnel, centre de formation d'apprentis, etc.), une « *initiation aux activités professionnelles* » et des « *périodes en milieu professionnel* ».

Les effectifs concernés par les dispositifs de cet ordre s'élèveraient à quelques centaines de collégiens par académie, avec des pratiques très variables selon les académies.

3. L'élargissement du champ du « dispositif d'initiation aux métiers en alternance » (DIMA)

Enfin, l'**article 18** élargit le champ du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA). Celui-ci, avant l'intervention de la présente loi, permettait à des jeunes « *ayant atteint l'âge de quinze ans* » de suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance d'une durée maximale d'un an en centre de formation d'apprentis. L'article 18 a précisé que le DIMA est ouvert aux jeunes de quinze ans « *au moins* », afin d'écartier toute restriction aux seuls jeunes ayant exactement cet âge, restriction qui s'était imposée dans les textes d'application antérieurs. Il a par ailleurs supprimé l'exigence d'âge pour les jeunes qui ont achevé la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

L'article L. 337-3-1 du code de l'éducation, relatif au DIMA et modifié par la présente loi, renvoie à un décret les modalités d'application des dispositions qu'il contient ; le décret n° 2010-1780 du 31 décembre 2010 répondait à cette prescription. Les dispositions qu'il comporte devraient être modifiées afin de tenir compte du présent article 18, de même que celles de la circulaire qui l'avait suivi. Un nouveau **décret** est effectivement en **cours de finalisation** (dans la phase de consultation des différentes instances qui interviennent avant la signature des textes réglementaires).

D. L'OUVERTURE DE NOUVEAUX CHAMPS AUX FORMATIONS EN ALTERNANCE

La présente loi ouvre plusieurs nouveaux champs aux formations en alternance.

1. L'adaptation de l'alternance aux métiers saisonniers

L'**article 6** de la loi ouvre la possibilité de passer, pour l'exercice d'une activité saisonnière, un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation avec deux employeurs, par dérogation au droit commun qui ne prévoit qu'un seul employeur. Par dérogation également, ce contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pourra viser l'acquisition de deux

qualifications différentes. Divers autres aménagements sont prévus, tels que la conclusion d'une convention tripartite entre les deux employeurs et le titulaire du contrat, afin d'en sécuriser le déroulement, et l'adaptation des modalités de tutorat et de celles de rupture éventuelle du contrat.

Le **décret n° 2012-197 du 8 février 2012 modifiant le code de l'éducation pour l'application des articles L. 6222-5-1 et L. 6325-4-1 du code du travail** tire certaines conséquences du présent article 6 en autorisant, par dérogation, les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation concernés à s'inscrire à la même session à deux certificats d'aptitude professionnelle (CAP) ou à deux spécialités de baccalauréat professionnel.

Il est à noter que la mise en œuvre de ces dispositifs semble aussi impliquer certains ajustements des dispositions réglementaires du code du travail, en particulier de celles concernant la conclusion des contrats d'apprentissage qui figurent aux articles R. 6222-2 et suivants : par exemple, ces articles mentionnent systématiquement « le » maître d'apprentissage au singulier alors qu'il y aura deux maître d'apprentissage (un par entreprise d'accueil de l'apprenti) ; de même, l'article R. 6222-21 concernant la rupture du contrat d'apprentissage durant les deux premiers mois (« période d'essai » de l'apprentissage) ne prend pas en compte, dans sa rédaction en vigueur, le fait que cette période d'essai, dans le cas de l'apprentissage à deux employeurs, existera durant les deux premiers mois de présence chez chacun des employeurs.

2. La création d'une voie d'apprentissage dans le cadre du travail temporaire

L'**article 7** de la loi permet la conclusion de contrats d'apprentissage dans le cadre du travail temporaire (ou intérim), en adaptant certaines règles propres au contrat de mission : ce dernier pourra durer jusqu'à trois ans pour correspondre à la durée maximale de l'apprentissage ; chaque mission s'y insérant devra quant à elle durer au moins six mois ; les apprentis en contrat de mission bénéficieront d'un double tutorat (entreprise de travail temporaire et entreprise utilisatrice).

Un **décret** est en **cours de finalisation**, sa publication étant retardée par l'avis négatif que sa première rédaction a reçu en Conseil d'État. Ce décret porterait notamment sur les conditions requises s'agissant du maître d'apprentissage appartenant à l'entreprise de travail temporaire.

Les professionnels de l'intérim attendent la publication de ce texte pour développer une offre en la matière. Dans la mesure où ils ont en 2011 placé environ 3 500 salariés dans des contrats de professionnalisation insérés dans un contrat de travail temporaire, ils estiment pouvoir en placer au moins 1 500 par an dans la formule parallèle reposant sur des contrats d'apprentissage.

3. L'ouverture, à titre expérimental, du contrat de professionnalisation aux particuliers employeurs

À titre expérimental pendant une durée de trois ans, l'**article 21** de la loi ouvre aux particuliers employeurs la possibilité de conclure des contrats de professionnalisation. Une évaluation de cette expérimentation devra être présentée par le Gouvernement au Parlement avant son terme. Cet article ne demandait pas de mesure réglementaire d'application, ses modalités de mise en œuvre étant renvoyées à un **accord de branche étendu**. Un tel accord n'a **pas été conclu**, du fait notamment d'incertitudes quant à la représentativité de la partie patronale dans la branche.

E. LES ASSOULISSEMENTS DE LA REGLEMENTATION DESTINES A FACILITER LES PARCOURS D'ALTERNANCE

Plusieurs articles de la loi du 28 juillet 2011 visent à clarifier et à faciliter le passage des jeunes entre le système scolaire et l'alternance, ainsi qu'à garantir un parcours de formation stable à ceux qui ont fait ce choix.

1. En matière d'apprentissage

a) L'aménagement de l'âge minimal d'entrée en apprentissage

L'**article 19** donne une base légale à l'aménagement, jusque-là prévu par une circulaire du ministère de l'éducation nationale en date du 30 mai 1997, qui permet aux jeunes âgés de quatorze ans d'entrer en apprentissage dès lors qu'ils auront atteint quinze ans au cours du second semestre de l'année de signature du contrat (et sous réserve d'avoir achevé la classe de troisième). Il est donc précisé que l'âge minimal de quinze ans auquel un contrat d'apprentissage peut être conclu, quand par ailleurs le premier cycle de l'enseignement secondaire est achevé, peut être atteint « *au cours de l'année civile* ». Cet article ne demandait pas de mesure réglementaire d'application.

b) La possibilité pour les centres de formation d'apprentis d'accueillir des jeunes sans contrat

L'**article 20** permet aux centres de formation d'apprentis (CFA), sous réserve de leurs places disponibles, de former sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle des jeunes sans contrat d'apprentissage, pendant un an au plus, par dérogation à l'article L. 6222-12 du code du travail, lequel prévoit que l'apprentissage au sein d'une entreprise doit débiter au plus tard trois mois après le début du cycle de formation en CFA. Cette formation pourra comprendre des stages professionnalisants en entreprise.

Le **décret n° 2011-2075 du 30 décembre 2011 relatif aux jeunes accueillis en centre de formation d'apprentis** est venu régler les conditions de mise en œuvre de cette mesure : une convention tripartite entre le jeune stagiaire

ou son représentant légal, le CFA et le représentant de l'entreprise d'accueil doit préciser les modalités pratiques des stages professionnalisants et un tuteur doit être désigné dans l'entreprise.

Par ailleurs, une **circulaire** de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle en date du **24 octobre 2011** a apporté diverses précisions : compte tenu de leur statut de stagiaire de la formation professionnelle, les jeunes concernés ne perçoivent pas de rémunération, mais leur protection sociale est financée par l'État. Selon les stipulations des conventions de financement passées par les CFA avec les conseils régionaux, leur accueil peut ou non être financièrement compensé : lorsque la convention prévoit un financement par section, indépendamment du nombre réel d'apprentis, les jeunes n'ayant pas encore trouvé d'employeur doivent être considérés comme des apprentis et leur accueil ne donne donc pas lieu à une compensation financière par le conseil régional ; en revanche, si la convention prévoit un financement à la place occupée, l'accueil de ces jeunes peut être financièrement compensé par le conseil régional, sous réserve qu'il le veuille bien et signe une nouvelle convention à cette fin.

D'après les premiers éléments qui remontent, cette mesure commence à être mise en œuvre et répond à un réel besoin ; dans certaines régions, on a pu identifier plusieurs milliers de jeunes potentiellement concernés. Deux difficultés sont parfois signalées : celle à trouver des entreprises pour les stages ; le financement qu'accordent ou non les conseils régionaux.

c) La possibilité de réorienter en cours d'exécution les contrats passés en vue d'un baccalauréat professionnel

L'**article 24** de la loi s'inscrit dans les mesures visant à assurer aux jeunes des passerelles et des possibilités de réorientation. Il répond spécifiquement aux difficultés liées à la durée des contrats d'apprentissage passés suite à la réforme du baccalauréat professionnel, durée qui est désormais de trois ans. Afin d'offrir une flexibilité aux jeunes et aux employeurs qui hésitent à s'engager dans de tels contrats, il permet une réorientation en cours de contrat vers un certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Un **décret** d'application est **à la signature** des ministres concernés.

2. En matière de professionnalisation

a) L'élargissement des possibilités de renouvellement des contrats de professionnalisation à durée déterminée

L'**article 9** de la loi, qui ne demande pas de mesure d'application, élargit les possibilités de renouvellement d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée : désormais, ce renouvellement peut être justifié par la préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire.

b) La possibilité de poursuivre la formation des titulaires de contrats de professionnalisation rompus

L'**article 10** de la loi vise à sécuriser le parcours de formation de certains titulaires de contrats de professionnalisation en autorisant les OPCA – comme c'est déjà le cas pour les CFA s'agissant des apprentis – à poursuivre la formation des intéressés, pendant trois mois au plus, alors que leur contrat de travail a été rompu par leur employeur. Cette souplesse est réservée aux contrats longs (douze mois au moins). Cet article ne demandait pas de mesure réglementaire d'application, **sa mise en œuvre éventuelle étant renvoyée à des accords des partenaires sociaux gestionnaires des OPCA.**

F. LES MESURES CONCERNANT LA GESTION DE L'APPRENTISSAGE

1. La suppression du contrôle administratif sur la validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage

L'**article 11** de la loi vise à simplifier et à rendre plus efficace la gestion administrative de l'apprentissage, par le biais de deux mesures : la suppression du contrôle administratif sur la validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage (abrogation de l'article L. 6224-5 du code du travail) ; la reconnaissance de nouvelles prérogatives aux services chargés du contrôle de la formation professionnelle (article L. 6252-4-1 [nouveau] du code du travail).

L'article L. 6224-5 du code du travail, abrogé, maintenait en effet un contrôle de la part des services de l'État sur la validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage, alors même que cette mission d'enregistrement avait été transférée aux chambres consulaires par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises.

Le décret n° 2011-1924 du 21 décembre 2011 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage abroge concomitamment les dispositions réglementaires concernant le contrôle des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) sur les décisions d'enregistrement prises par les chambres. Ce décret prévoit toutefois à son article 2, modifiant l'article R. 6224-6 du code du travail, que les DIRECCTE restent destinataires de copies des contrats sous forme dématérialisée, à des fins d'information de l'inspection du travail et de suivi statistique.

De plus, afin de simplifier les démarches nécessaires à l'enregistrement des contrats d'apprentissage, ce décret modifie toute une série de dispositions :

– le refus d'enregistrement d'un contrat doit être notifié, éventuellement par voie électronique (article 1^{er} du décret) ;

– la déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage est désormais adressée en même temps que le contrat d'apprentissage faisant

l'objet de la demande d'enregistrement, ce aux chambres consulaires (article 7 du décret) ;

– les pièces devant être annexées au contrat ne sont plus transmises systématiquement au service chargé de l'enregistrement, mais seulement communiquées à sa demande (article 4 du décret) ;

– l'employeur n'a plus à adresser au service chargé de l'enregistrement des pièces justificatives des compétences professionnelles du maître d'apprentissage (article 8 du décret) ;

– la visite médicale d'embauche ne constitue plus une condition préalable à l'enregistrement du contrat d'apprentissage, mais pourra être réalisée dans les deux mois suivant l'embauche (articles 3 et 8 du décret).

2. L'extension des compétences des services de contrôle de la formation professionnelle à la contribution supplémentaire à l'apprentissage

Par ailleurs, le même **article 11** étend la compétence des services de contrôle de la formation professionnelle à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (due par les entreprises qui n'atteignent pas un certain pourcentage de jeunes en alternance dans leur effectif).

Le **décret n° 2012-133 du 30 janvier 2012 relatif au délai de la procédure contradictoire observée lors du contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage** prévoit en conséquence que les dispositions relatives au « *déroulement des opérations de contrôle* » de la formation professionnelle en général, c'est-à-dire les différentes règles de procédure, le sont également au contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, avec une exception : le délai minimum de réponse qui doit être laissé aux personnes contrôlées lorsque les résultats d'un contrôle leur sont notifiés est ramené de trente à quinze jours.

3. L'expérimentation d'un rôle accru des chambres consulaires dans l'application de la réglementation de l'apprentissage

La loi précitée du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a créé, auprès des chambres consulaires, des médiateurs consulaires (article L. 6222-39 du code du travail). Ces derniers ont pour rôle d'aider à résoudre les éventuels litiges entre les parties au contrat d'apprentissage.

Dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, cependant, le rôle des chambres consulaires est traditionnellement plus large, puisqu'elles y assurent l'inspection de l'apprentissage (articles R. 6261-16 et suivants du même code).

L'**article 12** de la présente loi, inspiré par cette expérience, prévoit l'expérimentation, pour une durée de deux ans, d'un élargissement de la mission des médiateurs consulaires à l'« *accompagnement* » des entreprises et des apprentis dans la mise en œuvre de la réglementation de l'apprentissage.

Cette expérimentation aurait lieu dans des départements définis par arrêté du ministre chargé de l'apprentissage. Cet **arrêté** n'a **pas** encore **été publié**. Le Gouvernement attend les propositions des chambres consulaires intéressées par l'expérimentation.

4. L'information des centres de formation d'apprentis sur la taxe d'apprentissage qui leur est affectée par les entreprises

L'**article 13** de la présente loi dispose que les entreprises doivent informer directement les CFA des montants de taxe d'apprentissage qu'elles leur affectent, afin que ceux-ci aient une connaissance plus rapide de leurs ressources potentielles, en vue de faciliter l'élaboration de leur offre de formation et de leur budget.

Cet article, formellement, complète l'article L. 6241-12 du code du travail, qui renvoie à un décret en Conseil d'État. En conséquence, un décret de cette nature devrait être pris pour fixer les modalités de cette information. Ce **décret** est en **cours de finalisation**. La date avant laquelle les CFA devraient recevoir les informations en cause retenue dans le décret pourrait être le 30 juin.

G. LA RECHERCHE DE MOYENS SUPPLEMENTAIRES POUR L'ALTERNANCE

Deux articles de la présente loi modifient des dispositifs existants de la formation professionnelle continue en vue de dégager plus de moyens pour l'alternance. Ils ne demandaient pas de mesures réglementaires d'application.

1. L'élargissement de la préparation opérationnelle à l'emploi

Le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet de faire bénéficier des demandeurs d'emploi d'une formation pouvant atteindre jusqu'à 400 heures, en vue de l'occupation d'un emploi.

L'**article 22** de la présente loi élargit ce dispositif à double titre :

– s'agissant de la POE dite « *individuelle* », qui se place en amont d'un emploi identifié (une offre d'emploi), cet emploi peut désormais être un emploi en apprentissage ;

– il est créé en outre une POE dite « *collective* », dans laquelle la formation ne vise plus l'acquisition des compétences permettant de répondre à une

offre d'emploi déterminée, mais de répondre à un besoin de main d'œuvre identifié par une branche ou un OPCA.

Lancée en novembre 2011, la POE collective a rencontré un succès rapide que l'on peut comprendre : les entrées n'ont pas à être justifiées par une offre d'emploi identifiée et le dispositif peut donc être géré directement par les OPCA. Alors qu'en 2011, c'est seulement un peu plus de 10 000 POE individuelles qui ont été réalisées, plusieurs OPCA se sont immédiatement engagés sur des effectifs importants de bénéficiaires de la POE collective : 3 000 pour l'AGEFOS-PME, OPCA interprofessionnel, 500 pour le FAFIH, OPCA de l'hôtellerie, 856 pour le FORCO, OPCA du commerce... Et les réalisations suivent : ainsi l'AGEFOS-PME a-t-elle en deux mois mis en œuvre plus de 1 000 POE collectives, soit autant que de POE individuelles en un an. Pour 2012, les partenaires sociaux envisagent la possibilité de 60 000 POE, dont 40 000 collectives.

2. L'encadrement des périodes de professionnalisation

L'**article 23**, d'application directe, réforme, quant à lui, le régime des périodes de professionnalisation. En imposant une durée minimale de ces périodes dans le cas des entreprises de plus de cinquante salariés (35 heures par année glissante et par salarié, portées à 70 heures au-delà de 250 salariés), il s'agit d'éviter qu'elles ne correspondent en fait à des actions qui relèvent plutôt du plan de formation des entreprises, dérive qui conduit à une forme de transfert de charge depuis les entreprises et la collecte de fonds « plan de formation » vers la collecte « professionnalisation ». De la sorte, des disponibilités devraient être libérées sur le produit de cette collecte, permettant de financer des contrats de professionnalisation supplémentaires.

Il convient cependant de rappeler que la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et ses décrets d'application ont conditionné l'accès des OPCA « professionnalisation » à la péréquation assurée par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) à l'affectation de 50 % au moins de leur collecte, soit à des contrats de professionnalisation, soit à des périodes de professionnalisation qualifiantes d'une durée d'au moins 120 heures. Dans ces conditions, certains OPCA au moins avaient d'ores et déjà été amenés à ne plus financer que les périodes de professionnalisation « longues », de sorte que la nouvelle règle posée par la présente loi ne changera rien en ce qui les concerne.

H. LES DEMANDES DE RAPPORTS AU GOUVERNEMENT

L'**article 14** prévoit la remise par le Gouvernement au Parlement, dans un délai d'un an après la promulgation de la présente loi, d'un rapport concernant le financement de l'apprentissage dans la sphère publique.

L'**article 25** prévoit, dans le même délai, la remise par le Gouvernement d'un rapport relatif aux modalités de mise en œuvre d'un chèque formation fondé

sur un crédit individuel de formation inversement proportionnel au niveau de diplôme obtenu.

L'**article 26**, enfin, demande au Gouvernement la remise avant le 1^{er} octobre 2011 d'un rapport sur les modalités de financement des examens organisés par les CFA et les aménagements possibles de leur périodicité.

Bien que pour l'un d'entre eux l'échéance soit dépassée, **aucun de ces rapports n'a encore été déposé.**

II.- L'ENCADREMENT DES STAGES EN ENTREPRISE

Le titre II de la loi du 28 juillet 2011, intitulé « *Encadrement des stages* », transpose des dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise, dans une recherche d'équilibre entre le développement des stages, la prévention des abus et la préservation des droits des stagiaires.

A. LA CODIFICATION DE L'ENCADREMENT DES STAGES MIS EN PLACE DEPUIS 2006

L'**article 27** de la présente loi a d'abord pour objet de codifier, dans le code de l'éducation, les dispositions relatives aux stages qui figuraient antérieurement à l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 (déjà modifié en 2009), qui est en conséquence abrogé.

C'est ainsi que sont reprises des dispositions préexistantes telles que l'obligation d'établir une convention de stage, l'intégration obligatoire des stages à un cursus pédagogique et l'obligation de verser une gratification aux stagiaires pour les stages dont la durée est supérieure à deux mois (la présente loi ajoutant que ces deux mois peuvent ne pas être consécutifs).

La reprise de ces dispositions s'accompagne de la mention de **décrets** d'application qui, en fait, existent déjà, mais **qui semblent devoir être revus pour des modifications formelles** : codification et visa de la base légale, puisque celle-ci a changé. C'est ainsi que sur le fond, le « *décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances* » modifié satisfait globalement les prescriptions de la loi, mais pas sur la forme, comme son titre le montre en visant une disposition législative abrogée.

S'agissant du fond, dès sa version d'origine, ce décret a précisé les modalités des conventions de stage, en définissant notamment leurs clauses obligatoires. Le décret n° 2010-956 du 25 août 2010, qui l'a ensuite complété, a détaillé les conditions d'insertion des stages dans les cursus pédagogiques et les dérogations à cette règle. Enfin, depuis le décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008, le montant horaire minimum de la gratification due aux stagiaires est fixé à 12,5 % du « plafond de la sécurité sociale », ce qui conduit à un plancher de gratification mensuelle de 436,04 euros pour un stage à temps plein en 2012.

B. LES MESURES NOUVELLES D'ENCADREMENT DES STAGES

Les autres dispositions de l'**article 27** sont véritablement nouvelles.

1. Les mesures d'application directe

Parmi elles, plusieurs sont d'application directe : le principe selon lequel les stages ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ; l'établissement d'un délai de carence obligatoire en cas d'accueil successif de stagiaires sur un même poste ; le droit des stagiaires à accéder aux prestations sociales et culturelles des comités d'entreprise.

Il en est de même, d'ailleurs, pour les dispositions des **articles 28 et 29** :

– le premier améliore les conditions dans lesquelles les stages préalablement effectués dans une entreprise sont pris en compte si le stagiaire y est ensuite embauché. Il prévoit ainsi que la règle selon laquelle la durée d'un stage est soustraite de la période d'essai devient applicable à l'embauche réalisée dans les trois mois suivant l'issue de ce stage, et non plus seulement à celle qui lui est directement consécutive. De plus, cette soustraction pourra être intégrale, alors qu'elle était limitée à la moitié de la durée de la période d'essai. Enfin, le stage doit être pris en compte pour les droits liés à l'ancienneté ;

– le second instaure une information périodique du comité d'entreprise sur le recours aux stages dans l'entreprise.

2. Les mesures impliquant des textes d'application

Enfin, l'**article 27** comprend deux dispositions réellement nouvelles et renvoyant à des **décrets** d'application, **non pris** à ce jour :

– le nouvel article L. 612-9 du code de l'éducation limite à six mois par année scolaire la durée du ou des stages dans une même entreprise, mais institue également des dérogations à cette règle pour les étudiants effectuant des « années de césure » ou les stages prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel ; un décret doit préciser ces dérogations ;

– le nouvel article L. 612-13 du même code dispose que les entreprises doivent tenir à jour un registre des stages, les modalités d'application, notamment les mentions qui devront figurer sur ce registre, étant également renvoyées à un décret.

Le Gouvernement semble hésiter sur la démarche à suivre, compte tenu sans doute de la complexité qu'il y aurait à lister et à définir tous les cas de dérogation à la règle des six mois de durée maximale des stages. La rédaction d'un décret dans ce domaine obligerait aussi à se prononcer sur la légitimité de certaines des dérogations demandées, ce alors que l'encadrement des stages reste manifestement une question conflictuelle. L'éventualité d'une simple circulaire a été évoquée sur cette question.

Vos rapporteurs ne peuvent que rappeler les termes de la loi : des textes réglementaires sont prévus et manifestement nécessaires, notamment pour l'entrée en vigueur effective de l'obligation de tenir un registre des stages, lequel fournira un outil très utile de contrôle *a posteriori* des éventuels abus. Les auditions conduites ont en effet montré qu'au-delà du renforcement de la réglementation, le contrôle constitue un enjeu essentiel dans la lutte contre ces abus. C'est un chantier qui n'a pas encore été ouvert s'agissant des stages, non plus que celui de la sanction des dérives éventuellement constatées.

S'agissant du registre des stages, Mme Nadine Morano, ministre chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle, a indiqué, devant votre commission des affaires sociales (voir *infra* le compte-rendu de cette audition), qu'un **décret** serait élaboré.

III.- LES MESURES EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

La loi du 28 juillet 2011 a également pour objet de développer le recours aux groupements d'employeurs. On rappelle que ces structures de statut associatif ou coopératif, régies par les articles L. 1253-1 à L. 1253-23 du code du travail, emploient des salariés qu'elles mettent à disposition, à titre non lucratif, des entreprises ou organismes les composant. Les groupements d'employeurs constituent donc des instruments de mutualisation de l'emploi.

La loi du 28 juillet 2011 a notamment assoupli les modalités d'adhésion aux groupements d'employeur, tout en améliorant le statut de leurs salariés. Les onze articles du titre III de la loi (« *Développement de l'emploi dans les groupements d'employeurs* ») ne nécessitaient pas la prise de mesures réglementaires pour entrer en vigueur.

Toutefois, l'**article 30** de la loi avait repoussé l'entrée en vigueur des dispositions des articles 31 à 39 au 1^{er} novembre 2011, afin de laisser un délai pour une négociation nationale interprofessionnelle sur le sujet. Aux termes de cet article 30, les partenaires sociaux pouvaient, en effet, déroger aux nouvelles dispositions sur les groupements d'employeurs à condition qu'ils concluent un accord collectif national avant cette date du 1^{er} novembre 2011. Cette négociation interprofessionnelle ayant échoué, les dispositions de la présente loi sur les groupements d'employeurs sont entrées en vigueur à cette date.

A. L'ASSOUPPLISSEMENT DES MODALITES D'ADHESION AUX GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ET DE LEURS REGLES DE FONCTIONNEMENT

L'**article 32** a abrogé l'article L. 1253-4 du code du travail, lequel prévoyait qu'un employeur ne peut adhérer, au plus, qu'à deux groupements.

L'**article 33** a abrogé l'article L. 1253-5 du même code, qui subordonnait l'adhésion des entreprises de plus de 300 salariés à un groupement d'employeurs à la passation d'un accord collectif interne définissant les garanties des salariés concernés. Le président d'un groupement d'employeurs important, convaincu de l'intérêt, pour sa structure, de reposer sur des entreprises de tailles différentes, a fait état devant vos rapporteurs de l'adhésion à celle-ci de plusieurs grandes entreprises depuis quelques mois.

L'**article 35** autorise des dérogations statutaires au principe de responsabilité solidaire des membres d'un groupement d'employeurs quant aux dettes de salaires et de cotisations de celui-ci.

L'**article 36** autorise les statuts d'un groupement d'employeurs à prévoir des modalités spécifiques de solidarité financière pour les collectivités territoriales qui en sont membres.

L'**article 37** précise qu'en cas de mise à disposition d'un apprenti par un groupement d'employeurs, l'entreprise utilisatrice de cet apprenti doit assurer la mission de maître d'apprentissage. Cette clarification vise à autoriser explicitement l'emploi d'apprentis dans le cadre des groupements d'employeurs. Le président de groupement d'employeurs précité a déclaré à vos rapporteurs que sa structure comptait embaucher des apprentis lors de la prochaine rentrée scolaire.

L'**article 38** élargit les conditions de recours des collectivités territoriales aux groupements d'employeurs.

Enfin, l'**article 39** prévoit la prise en compte des salariés mis à disposition d'une entreprise par un groupement d'employeurs pour le calcul du respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Le recours aux services d'un groupement d'employeurs peut donc constituer un moyen de réaliser cette obligation d'emploi.

B. LES GARANTIES ACCORDEES AUX SALARIES

L'**article 31** pose le principe de l'égalité de traitement entre les salariés mis à disposition par les groupements d'employeurs et ceux des entreprises utilisatrices, en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale.

L'**article 34** élargit la portée que peuvent avoir d'éventuels accords collectifs conclus entre les organisations professionnelles représentant les groupements et les syndicats de salariés sans constituer nécessairement des accords de branche.

C. LES MESURES RELATIVES AU PRET DE MAIN D'ŒUVRE

L'**article 40** de la loi, également d'application directe, ne traite pas des groupements d'employeurs, bien qu'inséré dans le titre qui leur est consacré, mais d'un autre cadre juridique dans lequel un salarié peut être mis à disposition d'un autre employeur : il donne une définition des opérations de prêt de main d'œuvre dépourvues de but lucratif – donc licites – et fixe un ensemble de règles dans lesquelles ce type d'opérations doit s'inscrire.

IV.- LA SECURISATION PROFESSIONNELLE

Le titre IV de la loi du 28 juillet 2011 (« *Contrat de sécurisation professionnelle* ») comporte six articles (articles 41 à 46).

A. LE CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE

L'**article 41** de la loi donne une base légale au « *contrat de sécurisation professionnelle* », nouvel instrument spécifique d'accompagnement des salariés objets d'un projet de licenciement économique dans les entreprises de moins de mille salariés. Le contrat de sécurisation professionnelle remplace la convention de reclassement personnalisé (CRP), instituée en 2005, et le contrat de transition professionnelle (CTP), institué en 2006 à titre expérimental dans certains bassins d'emploi et plusieurs fois prorogé et élargi.

1. Les droits et obligations des parties au contrat de sécurisation professionnelle et le financement de celui-ci

Après l'article L. 1233-65 du code du travail dans sa nouvelle rédaction, qui définit l'objet du contrat de sécurisation professionnelle et n'appelait pas en lui-même de mesure d'application particulière, les articles L. 1233-66 et L. 1233-67 du même code nouvellement rédigés posent les droits et obligations des parties à ce contrat : quels employeurs sont tenus de le proposer et dans quelle situation, quelles sont les conséquences de l'acceptation du contrat et les droits du salarié (indemnités, recours...).

L'une des dispositions de ces articles renvoie à un texte réglementaire : l'employeur tenu de proposer un contrat de sécurisation et qui ne le fait pas est passible d'une pénalité égale à deux ou trois mois de salaire brut (selon que le salarié adhère ou non cependant ensuite au contrat de sécurisation sur proposition de Pôle emploi). Un alinéa dispose que le montant de cette pénalité est déterminé par Pôle emploi, puis qu'elle est recouvrée de la même manière que les cotisations d'assurance chômage, donc à terme par les URSSAF (unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales), comme celles de sécurité sociale, avec un échange de données entre Pôle emploi et ces dernières. Les modalités d'application de cet alinéa sont renvoyées à un décret en Conseil d'État. Ce **décret n'a pas encore été publié.**

De manière similaire, l'article L. 1233-69 du même code nouvellement rédigé, consacré au financement du contrat de sécurisation, prévoit notamment que les employeurs doivent s'acquitter de versements au titre de l'indemnité légale de préavis et du droit individuel à la formation (DIF) non utilisé par les salariés concernés. Les modalités de recouvrement de ces versements sont les mêmes que pour les pénalités pour non-proposition et il est également renvoyé à un décret en Conseil d'État. Ce **décret n'a pas non plus été publié.**

Complémentairement, le III de l'**article 44** de la présente loi dispose, au titre des mesures transitoires, que le recouvrement des pénalités pour non-proposition et versements susmentionnés reste effectué dans un premier temps (avant transfert aux URSSAF) par Pôle emploi « *jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2013* ». Pour l'heure, ce **décret n'a pas été publié**. En fait, il semble que les travaux menés dans les administrations sur la question du transfert de ce recouvrement aient conduit à la conclusion qu'il serait plus opportun que Pôle emploi en reste chargé, compte tenu de la complexité du calcul des pénalités et versements en cause.

Il est par ailleurs à noter que le texte de l'**article 41** implique potentiellement plusieurs autres catégories d'institutions dans le financement des mesures de formation des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle :

- les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre de la professionnalisation ;
- le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- les régions.

2. Le renvoi des modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à un accord des partenaires sociaux

Comme la convention de reclassement personnalisé (CRP) qu'il remplace, le contrat de sécurisation professionnelle a été conçu comme devant être défini par les partenaires sociaux, la loi ne faisant que fixer un cadre général. C'est pourquoi la loi du 28 juillet 2011 renvoie à un accord national interprofessionnel des partenaires sociaux, qui doit être conclu et agréé dans les mêmes conditions qu'une convention d'assurance chômage, la définition de l'essentiel de ses modalités

a) L'encadrement par la loi des points devant être traités conventionnellement

L'article L. 1233-68 du code du travail, dans sa nouvelle rédaction issue de l'article 41 de la présente loi, liste les points qui doivent obligatoirement être traités par l'accord précité :

- les conditions d'ancienneté pour pouvoir bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle ;
- les formalités et les délais de réponse concernant l'adhésion au contrat ;
- la durée de ce contrat et les conditions dans lesquelles peuvent s'y insérer des périodes de travail intercalaires ;

– le contenu des diverses mesures d’accompagnement des bénéficiaires du contrat, ainsi que leurs modalités de financement et de mise en œuvre par les organismes du service public de l’emploi ;

– les dispositions permettant d’assurer la continuité des formations engagées durant le contrat ;

– les conditions dans lesquelles un contrat de sécurisation professionnelle peut éventuellement être repris après son interruption pour une reprise d’emploi ;

– les obligations auxquelles sont soumis les bénéficiaires du contrat (suivi des mesures d’accompagnement, de formation, *etc.*) et leurs sanctions éventuelles ;

– le montant de l’allocation touchée par les bénéficiaires du contrat, les éventuelles incitations financières au reclassement qui leur sont proposées, ainsi que les conditions de suspension, d’interruption anticipée et de cumul de cette allocation avec d’autres revenus de remplacement ;

– les modalités selon lesquelles les règles d’assurance-chômage s’appliquent aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, en particulier l’imputation de la durée du contrat sur celle des droits au versement de l’allocation d’assurance-chômage ;

– la participation de l’*Unédic* et des employeurs au financement des aides et formations dispensées dans le cadre du dispositif.

Enfin, il est prévu à titre supplétif un décret en Conseil d’État en l’absence d’accord agréé.

b) L’accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle

Avant même l’adoption de la présente loi, les partenaires sociaux avaient dans un **accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle** fixé les grandes lignes du dispositif qu’ils souhaitaient, dans le cadre laissé ouvert par le texte législatif (qui fut d’ailleurs, en fin de discussion parlementaire, amendé sur certains points pour être compatible avec les termes dudit accord).

Ainsi l’accord du 31 mai a-t-il notamment prescrit :

– une condition d’ancienneté dans l’emploi fixée à un an – compromis entre les anciens CRP et CTP – pour bénéficier du dispositif, les salariés n’ayant pas cette ancienneté mais disposant de droits à l’assurance chômage pouvant cependant en bénéficier aussi, mais avec une allocation égale à l’allocation chômage normale ;

– des règles de délai et de formalités (précisions quant aux modalités d’information des salariés, délai de réflexion fixé à 21 jours) ;

– une possibilité de « rattrapage » lors de l’inscription à Pôle emploi, où les salariés ayant droit au contrat de sécurisation professionnelle et auxquels il n’aurait pas été proposé par leur ex-employeur doivent se le voir proposer ;

– une allocation fixée à 80 % du salaire de référence – ce salaire de référence étant un salaire brut, cela correspond à 98 % du salaire net précédemment perçu – et versée pendant douze mois au plus, dans la continuité des deux dispositifs préexistants ;

– un surcoût pour l’*Unédic* par rapport à la convention de reclassement personnalisé cantonné à 150 millions d’euros (clause de rendez-vous en cas de dépassement de ce montant) ;

– un plafonnement global à trois mois des périodes de travail pouvant s’insérer dans le contrat (cette règle ayant été revue depuis : voir *infra*) ;

– un accompagnement des bénéficiaires confié à Pôle emploi, avec possibilité de délégation par cette institution ;

– un pilotage tripartite (partenaires sociaux et État) au niveau national, régional et territorial (bassin d’emploi ou département).

c) La convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle

La loi demandant, pour la mise en œuvre du nouveau dispositif, un accord conclu dans les conditions d’une convention d’assurance chômage, les partenaires sociaux ont répondu à cette exigence en passant la **convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle**.

Signée par les huit organisations représentatives d’employeurs et de salariés au plan national et interprofessionnel ⁽¹⁾, cette convention est entrée en application le 1^{er} septembre 2011 pour une période de 28 mois, soit jusqu’au 31 décembre 2013. Elle a été agréée par un **arrêté du 6 octobre 2011**.

Elle traite des différents points énumérés par l’article 41 de la loi du 28 juillet 2011. Sur certains points particuliers, comme on y reviendra, les options retenues dans la convention s’écarterent du texte de cette loi, ce qui peut s’expliquer dans la mesure où les processus d’élaboration des deux textes ont été parallèles et non consécutifs, avec d’ailleurs des dates de finalisation très proches.

¹ (□) *Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), l’Union professionnelle artisanale (UPA), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française de l’encadrement- confédération générale des cadres (CFE-CGC), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), Force ouvrière (CGT-FO) et la Confédération générale du travail (CGT).*

- *Les conditions d'éligibilité des salariés*

La convention stipule que peuvent bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle les salariés privés d'emploi justifiant d'une année d'ancienneté dans l'emploi, ayant droit à l'allocation chômage de droit commun (justifiant de quatre mois d'affiliation et résidant sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage) et aptes physiquement à l'exercice d'un emploi ; cependant, les salariés qui ne satisfont pas la seule condition d'ancienneté peuvent bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, mais pas de l'allocation spécifique majorée (ils perçoivent une allocation dont le montant est égal à celui de l'allocation chômage de droit commun).

- *Les formalités d'adhésion*

La convention prévoit que chacun des salariés concernés est informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier :

– le document remis par l'employeur au salarié, lui proposant un contrat de sécurisation, doit mentionner le délai de réflexion que ce dernier a pour donner sa réponse, la date officielle de remise qui fait courir ce délai, la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du contrat de sécurisation, le contrat de travail sera rompu. Il est en revanche à noter que les partenaires sociaux ne mentionnent pas, s'agissant de l'information du salarié, la nécessité d'y inclure le délai de recours contentieux de douze mois prévu par la loi, cette information préalable conditionnant l'opposabilité de ce délai (*cf.* article L. 1233-67 du code du travail nouvellement rédigé, premier alinéa). Ils n'ont pas non plus institué d'obligation formelle, pour l'employeur, de notifier au salarié le motif du licenciement économique envisagé (auquel le contrat de sécurisation se substitue). Or, pour le dispositif préexistant de la convention de reclassement personnalisé, la Cour de cassation avait imposé cette notification par écrit même en cas d'acceptation⁽¹⁾, et ce dans un document remis ou adressé au salarié au plus tard au moment de cette acceptation⁽²⁾ ; cette jurisprudence devrait logiquement valoir aussi pour le contrat de sécurisation, ce d'autant plus que l'article L. 1233-67 précité mentionne désormais explicitement l'existence d'un tel « *motif* »⁽³⁾ ;

– pour accepter ou refuser le contrat de sécurisation professionnelle, le salarié dispose, à partir de la date de la remise du document proposant ce contrat, d'un délai de réflexion de 21 jours, au cours duquel il bénéficie en principe d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi. Sur ce point, il semble cependant que le dispositif ne soit pas optimal, car Pôle emploi ne peut actuellement être informé de l'offre de contrat de sécurisation faite à un salarié que s'il y a eu notification d'un plan de sauvegarde de l'emploi à l'administration, bref en cas de

¹ (□) Cour de cassation, chambre sociale, 27 mai 2009, n° 08-43137.

² (□) Cour de cassation, chambre sociale, 14 avril 2010, n° 09-40987 et n° 08-45399.

³ (□) « 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 ».

licenciement collectif de dix salariés au moins par une entreprise de plus de cinquante salariés. Dans les autres cas de figure, la réalisation de l'entretien semble devoir découler de la seule initiative du salarié. Les procédures d'information des salariés le plus en amont possible de l'offre du contrat de sécurisation, procédures qui peuvent être collectives, doivent sans doute être améliorées ;

– le document proposant le contrat comporte un volet « *bulletin d'acceptation* » détachable ;

– ce document doit être remis au salarié, contre récépissé, soit au cours de l'entretien préalable de licenciement pour motif économique, soit, en cas de « grand » licenciement collectif (dix salariés au moins), à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel ;

– le salarié manifeste sa volonté de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé ; le cas échéant, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle dès le jour suivant la rupture du contrat de travail ;

– une absence de réponse au terme du délai de réflexion de 21 jours est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle. Enfin, lorsqu'à la date prévue par le code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse n'est pas expiré, l'employeur doit lui adresser une lettre recommandée lui rappelant la date d'expiration de ce délai et lui précisant qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre vaut notification de son licenciement.

Par ailleurs, une procédure de rattrapage vise à pallier aux cas de non-proposition par l'employeur : lors de l'inscription comme demandeur d'emploi d'un salarié licencié pour motif économique, le conseiller de Pôle emploi doit s'assurer que l'intéressé a été informé de la possibilité de bénéficier du contrat de sécurisation (s'il y a droit) ; à défaut, ce conseiller de Pôle emploi doit procéder à cette information et proposer le contrat. Environ 150 adhésions auraient été enregistrées pour le moment dans le cadre de cette procédure, qui pourrait à terme représenter 5 à 7 % des entrées en contrat de sécurisation selon les estimations de Pôle emploi.

● *La formalisation des engagements mutuels*

Il est précisé qu'un document écrit formalise les relations entre les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle et Pôle emploi, ainsi que les prestations fournies. Sont également détaillées les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles le titulaire du contrat de sécurisation professionnelle cesse d'en bénéficier :

– en cas de refus d’une action de reclassement et de formation ou de non-présentation à l’une de ces actions, ou en cas de refus à deux reprises d’une « *offre raisonnable* » d’emploi ;

– lorsqu’il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du dispositif.

● *La durée du contrat*

Les partenaires sociaux ont fixé la durée du contrat de sécurisation professionnelle à douze mois. Ce contrat prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Au terme de ces douze mois, le bénéficiaire n’ayant pas retrouvé d’emploi perçoit, dans la limite de ses droits, l’allocation d’aide au retour à l’emploi (allocation chômage de droit commun) sans délai d’attente ni différé d’indemnisation. Sa durée d’indemnisation est alors réduite de celle durant laquelle il a perçu l’allocation spécifique de sécurisation professionnelle.

● *Les mesures d’accompagnement et de reclassement*

Le contenu des diverses mesures d’accompagnement des bénéficiaires du dispositif est précisé. Elles comprennent :

- éventuellement, un bilan de compétences ;
- un suivi individuel par l’intermédiaire d’un référent spécifique, qui les accompagne à tous les niveaux de leur projet professionnel et évalue le bon déroulement du plan de sécurisation, y compris dans les six mois suivant le reclassement ;
- des mesures d’appui social et psychologique ;
- des mesures d’orientation tenant compte de la situation du marché local de l’emploi ;
- des mesures d’accompagnement telles que des préparations aux entretiens d’embauche ;
- des actions de validation des acquis de l’expérience ;
- des mesures de formation pouvant inclure une évaluation préformative.

Pour assurer la continuité de ces formations et conformément à la prescription novatrice de la loi dans ce domaine, la convention prévoit que « *lorsque l’action de formation, notamment s’il s’agit d’une action de requalification, n’est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle, celle-ci 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 ».

Par ailleurs, selon les termes de la convention du 19 juillet, deux périodes d'activité professionnelle peuvent être réalisées par le titulaire du contrat de sécurisation, sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat d'intérim, d'une durée minimale d'un mois et dont la durée totale ne peut excéder trois mois (ces bornes ont depuis lors été modifiées par un avenant en date du 23 janvier 2012 : voir *infra*). Le cas échéant, l'intéressé bénéficie du statut de salarié de l'entreprise d'accueil et voit le versement de son allocation de sécurisation professionnelle suspendu.

Concernant enfin l'incitation financière au reclassement, il est prévu une « *indemnité différentielle de reclassement* », qui s'appliquait déjà dans les deux dispositifs préexistants (convention de reclassement personnalisé et contrat de transition professionnelle), mais pas de conserver la prime de reprise d'emploi qui était propre au contrat de transition professionnelle et permettait de « capitaliser » partiellement les droits à allocation restant à courir. L'indemnité différentielle vise à couvrir le manque à gagner en cas de reprise d'un emploi salarié dont la rémunération horaire est inférieure d'au moins 15 % à celle de l'ancien emploi ; elle est versée pour une durée qui ne peut excéder douze mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle.

- *L'allocation de sécurisation professionnelle*

Le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle est fixé à 80 % du salaire journalier de référence (pour l'assurance chômage), sauf si le titulaire du contrat ne remplit pas la condition d'ancienneté dans l'emploi requise, auquel cas il perçoit une allocation égale au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (*cf. supra*). Dans tous les cas, l'allocation de sécurisation professionnelle ne peut être inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi auquel le bénéficiaire aurait pu prétendre au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle. Cette allocation est soumise à un prélèvement de 3 % au titre du financement des retraites complémentaire. Elle est cumulable dans certaines conditions avec une pension d'invalidité.

La convention précise les cas de suspension ou d'interruption de l'allocation (reprise d'emploi, prise en charge du bénéficiaire par l'assurance maladie ou bénéfice de prestations familiales liées à une interruption d'activité, *etc.*).

- *Les obligations financières des employeurs*

Enfin, la convention du 19 juillet 2011 apporte diverses précisions quant aux contributions des employeurs au financement du dispositif.

Ces stipulations appellent plusieurs observations :

– la contribution due au titre des heures de droit individuel à la formation (DIF) non utilisées (voir *supra*) doit être calculée, selon les partenaires sociaux (article 21 de la convention), « *sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise* ». La circulaire Unédic n° 2011-36 du 9 décembre 2011 d'application de la convention du 19 juillet précise effectivement que le montant de cette contribution est égal au produit du nombre d'heures acquises (et non utilisées) par 50 % du salaire horaire net. Ce mode de calcul est différent de celui explicitement retenu par la loi du 28 juillet 2011, selon laquelle « *la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation multiplié par le montant forfaitaire mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 [soit actuellement 9,15 euros] est affectée au financement des mesures du contrat de sécurisation professionnelle* »⁽¹⁾ ;

– la contribution due par l'employeur au titre de l'indemnité de préavis qu'aurait perçue le salarié en cas de licenciement est égale à cette indemnité dans la limite de trois mois de salaire chargé, le surplus éventuel étant versé au salarié dès la rupture de son contrat ;

– enfin, l'employeur ne respectant pas son obligation de proposer le contrat de sécurisation professionnelle au salarié qu'il envisage de licencier pour motif économique est redevable à Pôle emploi d'une pénalité spécifique correspondant à deux mois de salaire brut (hors charges patronales), laquelle est portée à trois mois de salaire comprenant non seulement les charges salariales, mais aussi les charges patronales (article 23 de la convention), lorsque l'ancien salarié adhère ensuite au contrat de sécurisation sur proposition de Pôle emploi (dispositif de rattrapage susmentionné). Le fait de « charger » la pénalité égale à trois mois de salaire se comprend dans la mesure où la contribution au titre du préavis susmentionnée est également chargée. Cependant, cette option s'écarte quelque peu des termes de la loi du 28 juillet 2011, laquelle prévoit « *une contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle sur proposition de [Pôle emploi]* »⁽²⁾ : implicitement, il s'agit bien de trois mois de salaire « brut », donc comprenant les charges salariales, mais pas les charges patronales.

3. Le renvoi des modalités de pilotage et de financement du dispositif à des accords entre l'État et, d'une part, les partenaires sociaux, d'autre part, l'Unédic

La nouvelle rédaction de l'article L. 1233-70 du code du travail issue de la loi du 28 juillet 2011 prévoit une convention pluriannuelle entre l'État et les partenaires sociaux, complétée par une autre avec l'*Unédic* :

¹ (□) Troisième alinéa de l'article L. 1233-67 du code du travail tel que rédigé par la loi du 28 juillet 2011.

² (□) Deuxième alinéa de l'article L. 1233-66 du code du travail tel que rédigé par la loi du 28 juillet 2011.

– la première doit porter sur l’organisation et la mise en œuvre du parcours de retour à l’emploi des bénéficiaires du contrat de sécurisation ; elle doit déterminer en particulier « *les attributions des représentants territoriaux de l’État dans cette mise en œuvre et les modalités de désignation des opérateurs qui en sont chargés* » ;

– la seconde doit porter sur le financement du parcours de retour à l’emploi ; également pluriannuelle, elle doit être complétée par une annexe financière annuelle.

À défaut de ces conventions, un décret en Conseil d’État supplétif est prévu.

a) La convention relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle du 27 juin 2011

Une **convention relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle** a été conclue le **27 juin 2011** entre l’État et les partenaires sociaux. Elle est applicable jusqu’au 31 décembre 2013.

Un comité de pilotage national y est institué : présidé par le ministre chargé de l’emploi, il doit réunir des représentants des partenaires sociaux, ainsi que, le cas échéant, des personnalités qualifiées choisies conjointement. Pôle emploi, les opérateurs externes, les OPCA, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels « *participent aux travaux en tant que de besoin* ». Une réunion par trimestre est prévue.

Afin d’assurer une animation continue du dispositif sur le plan administratif, un responsable du programme « contrat de sécurisation professionnelle » a été désigné à la délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), M. Philippe Dole, inspecteur général des affaires sociales.

Le comité national est relayé, au niveau régional et à celui de chaque bassin d’emploi ou de chaque département, par des comités locaux. Au niveau régional, la représentation des partenaires sociaux est constituée de leurs représentants dans les « *instances paritaires régionales* » de Pôle emploi ; s’y ajoutent (au moins) un représentant du conseil régional, le directeur régional de Pôle emploi et les représentants des opérateurs externes chargés de l’accompagnement des bénéficiaires.

Selon la convention du 27 juin 2011, la mise en œuvre opérationnelle du contrat de sécurisation professionnelle relève de Pôle emploi, qui percevra à ce titre une subvention forfaitaire par bénéficiaire. Les prestations d’accompagnement pourront être en partie confiées à des opérateurs externes, sélectionnés par Pôle emploi dans le cadre d’un appel d’offres et dans le respect d’un cahier des charges défini par le comité de pilotage national. La convention

fixe certaines des grandes orientations de ce cahier des charges : ainsi le nombre moyen de personnes suivies par un conseiller sera-t-il de cinquante au plus.

Ce mode de pilotage, dont le fonctionnement devra naturellement être évalué, apparaît profondément novateur en ce qu'il associe l'État et les partenaires sociaux, fait en revanche de Pôle emploi un simple « opérateur » central et associe potentiellement à la gouvernance les OPCA et les autres opérateurs.

b) L'annexe financière

Une **annexe financière** complète la convention : elle prévoit la prise en charge intégrale par l'*Unédic* de l'allocation de sécurisation professionnelle des bénéficiaires entrés dans le dispositif avec au moins deux ans d'ancienneté dans leur emploi ; pour ceux entrés avec un à deux ans d'ancienneté, le surcoût de cette allocation par rapport à l'allocation de retour à l'emploi est partagé à parité entre l'*Unédic* et l'État ; enfin, la subvention forfaitaire à Pôle emploi au titre de l'accompagnement est fixée à 1 600 euros, partagés à parité entre l'*Unédic* et l'État.

Par ailleurs, une **convention financière État-*Unédic*** est en cours de signature.

4. L'entrée en vigueur du dispositif

a) Une entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2011

Bien que la convention du 19 juillet 2011 définissant les modalités du contrat de sécurisation professionnelle n'ait été agréée que le 6 octobre 2011, le nouveau dispositif a été mis en œuvre dès le 1^{er} septembre 2011.

L'article 44 de la loi du 28 juillet 2011 prévoyait que « *jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles et réglementaires d'application de l'article 41 de la présente loi, la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle restent applicables* ». Cependant, la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle n'ont été prorogés que jusqu'au 31 août 2011, respectivement par voie d'**accord national interprofessionnel du 4 juillet 2011** et par **arrêté du 11 août 2011**.

L'**arrêté du 1^{er} septembre 2011 relatif à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle** (NOR : ETSD1123027A) a rendu effectif le nouveau dispositif à cette date, précisant que le contrat doit être conclu :

– avec la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) dénommée SG-CTP dans les premiers bassins d'emploi anciennement couverts par le contrat de transition professionnelle (CTP) : Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitré ;

– avec Pôle emploi ou un opérateur de placement dans les autres territoires.

b) L'avenant du 7 octobre 2011 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire

Comme il a été indiqué *supra*, l'allocation versée aux bénéficiaires du contrat de sécurisation est soumise à un prélèvement de 3 % au titre du financement des retraites complémentaires. Les partenaires sociaux de l'*Unédic* ont en conséquence signé le 7 octobre 2011 un **avenant n° 1 à l'accord du 6 mai 2011 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire**. Ce texte prévoit la prise en charge par l'*Unédic* des avantages de retraite complémentaire pour les titulaires de cette allocation dans les mêmes conditions que pour les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

En conséquence, les commissions paritaires des régimes ARRCO et AGIRC ont accepté que les titulaires de l'allocation de sécurisation professionnelle bénéficient de points de retraite calculés à partir du salaire journalier de référence retenu par l'*Unédic* dans les mêmes conditions que pour les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Des avenants aux conventions fondatrices de ces régimes ont été passés à cette fin ⁽¹⁾.

c) Les précisions apportées par la circulaire Unédic du 9 décembre 2011

L'*Unédic* a apporté des précisions sur les modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle dans une **circulaire n° 2011-36 du 9 décembre 2011**.

Pour l'essentiel, ce document commente la convention du 19 juillet 2011. Il y ajoute, sur certains points, des règles qui étaient insuffisamment détaillées dans cette convention. On l'a vu *supra* sur les conditions de calcul de la contribution due par les employeurs au titre des heures résiduelles de droit individuel à la formation. C'est également le cas dans d'autres domaines.

● *Les conditions d'éligibilité*

La circulaire précise notamment que les conditions personnelles requises pour bénéficier du contrat de sécurisation (ancienneté dans l'emploi ou durée d'affiliation à l'assurance chômage, âge, résidence et aptitude physique) s'apprécient au jour où l'acceptation du salarié prend effet.

Il est par ailleurs spécifié que les salariés exerçant plusieurs emplois et visés pour l'un ou certains d'entre d'eux seulement par une procédure de licenciement économique peuvent bénéficier du contrat de sécurisation, auquel cas

¹ (□) Avenant A-266 du 6 décembre 2011 modifiant l'article 8 bis de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 et avenant n° 117 du 6 décembre 2011 modifiant l'article 23 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961.

les revenus issus des activités conservées se cumulent entièrement avec l'allocation de sécurisation professionnelle.

S'agissant de la condition de résidence, le contrat de sécurisation professionnelle doit aussi être proposé aux salariés détachés ou expatriés, ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou suisses, et occupés par des entreprises entrant dans le champ d'application territoriale de la convention d'assurance chômage.

Enfin, le fait d'être en congé maladie ou en incapacité temporaire de travail ne fait pas obstacle à l'adhésion au contrat de sécurisation, non plus que la perception d'une pension d'invalidité. Cependant, les salariés concernés ne pourront percevoir l'allocation de sécurisation professionnelle qu'à l'issue de leur prise en charge par l'assurance maladie et sans que la durée du contrat et du versement de l'allocation ne soit prolongée pour autant.

- *Les périodes travaillées*

S'agissant des deux périodes d'activité professionnelle pouvant être intégrées au contrat de sécurisation professionnelle, la circulaire du 9 décembre précise qu'un contrat de travail renouvelé n'équivaut qu'à une seule reprise d'emploi. Par ailleurs, au cours de cette ou de ces périodes, l'intéressé a le droit de solliciter l'indemnité différentielle de reclassement.

d) Les avenants du 23 janvier et du 3 février 2012

Les deux bornes d'un et de trois mois pour les périodes travaillées apparaissant à l'usage trop contraignantes, les partenaires sociaux sont convenus de les modifier, par un **avenant à l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011, conclu le 23 janvier 2012, et un avenant n° 1 du 3 février 2012 portant modification de l'article 13 de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle** : la borne inférieure a été abaissée à deux semaines et la borne supérieure portée à six mois.

Par la même occasion, ils ont mis en œuvre une disposition de la loi du 28 juillet 2011 restée jusque-là sans application : elle prescrivait aux partenaires sociaux de déterminer des « *modalités de reprise éventuelle du contrat de sécurisation professionnelle après son interruption du fait d'une reprise d'emploi* »⁽¹⁾. Or, l'accord interprofessionnel du 31 mai 2011 et la convention du 19 juillet 2011 n'avaient pas prévu ce cas de figure. Ces avenants réparent cette omission, ce dont se félicitent vos rapporteurs : il est ainsi stipulé dans l'avenant du 3 février 2012 qu'en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée ou en contrat temporaire (contrat à durée déterminée ou d'intérim) de plus de trois mois, « *la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai permet une reprise du contrat de sécurisation professionnelle, sans modification du terme fixé lors de l'adhésion* ».

¹ (□) 6° de l'article L. 1233-68 du code du travail tel que rédigé par la loi du 28 juillet 2011.

e) Une montée en charge progressive

Le contrat de sécurisation professionnelle se substitue progressivement à la convention de reclassement personnalisé et au contrat de transition professionnelle. D'après des données recueillies auprès de Pôle emploi, on avait ainsi fin novembre 2011 un « stock » de 13 000 bénéficiaires du nouveau dispositif pour 60 000 bénéficiaires des anciennes mesures (entrés avant le 1^{er} septembre). Fin décembre, le nombre des bénéficiaires dépassait les 21 000. Au cours de l'année 2012, le nombre d'entrées dans le dispositif pourrait être de l'ordre de 80 000 à 90 000.

Son coût global est évalué à 53 millions d'euros pour la fin de l'année 2011 (dont 36 millions d'euros à la charge de l'*Unédic* et 17 millions à la charge de l'État). Il pourrait représenter environ un milliard d'euros en 2012, essentiellement à la charge de l'assurance chômage (sur ce total, le coût de l'accompagnement serait d'un peu plus de 140 millions d'euros, pris en charge à parité par l'État et l'*Unédic* ; globalement, le coût à la charge de l'État approcherait les 90 millions d'euros).

Les marchés relatifs à l'accompagnement des bénéficiaires vont prochainement être attribués, cet accompagnement pouvant être réalisé, comme on l'a dit, soit par Pôle emploi, soit par des opérateurs (publics ou privés) conventionnés. L'accompagnement de la moitié environ des bénéficiaires devrait ainsi être délégué, dans l'ensemble des bassins d'emploi garantissant un certain flux d'entrées (pour assurer l'équilibre économique des opérateurs). Ces marchés entreraient en application au 1^{er} juillet 2012.

5. L'expérimentation de l'extension du dispositif aux fins de contrats à durée déterminée, d'intérim ou de chantier

L'article 43 prévoit d'étendre, à titre expérimental, des modalités d'accompagnement identiques ou comparables à celles du contrat de sécurisation professionnelle à des salariés en fin de contrat à durée déterminée, de mission d'intérim ou de contrat de chantier. Cette disposition est renvoyée aux termes d'un accord interprofessionnel.

Effectivement, l'**accord national interprofessionnel précité du 31 mai 2011** prévoit, à son article 4, l'ouverture expérimentale du contrat de sécurisation « *aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier (...) sur un bassin d'emploi donné* » ; « *le cadre et les paramètres* » de l'expérimentation doivent selon l'accord être définis par le comité de pilotage national ; son coût, pour lequel est dégagée « *une enveloppe financière dédiée comprise entre 2 et 3 millions d'euros* », ne doit pas générer un « *dépassement de l'enveloppe financière globale dédiée au financement du contrat de sécurisation professionnelle* ». La **convention précitée du 19 juillet 2011** reprend ce principe d'une expérimentation dans un seul bassin d'emploi.

Le **comité de pilotage national** réuni le **23 janvier 2012** a décidé le doublement de l'enveloppe financière consacrée à l'expérimentation. La participation de l'*Unédic* atteindrait donc 6 millions d'euros et celle de l'État 7,7 millions d'euros. De la sorte, la mesure pourrait bénéficier à près de 9 000 demandeurs d'emploi dans quinze bassins d'emploi (et avec la possibilité d'y ajouter d'autres bassins, notamment en cas de sinistre économique concernant de nombreux salariés en contrat temporaire) ; une première enveloppe débloquée concernerait environ 3 000 bénéficiaires. Les bassins concernés seraient les suivants : Sambre-Avesnois, Saint-Quentin, le Calaisis, le Boulonnais, Dunkerque, Douai, Roubaix-Tourcoing, Saint-Dié, Limoges, Rouen, Annonay, Brest, Rodez, Le Havre et Rennes.

B. LES MESURES DIVERSES

Quelques dispositions dispersées s'insèrent dans le titre IV de la loi, consacré en principe au « *contrat de sécurisation professionnelle* ». Elles n'exigent pas formellement de textes d'application, mais un tel texte paraît s'imposer au moins dans un cas.

C'est ainsi que l'**article 42** de la loi autorise les bénéficiaires d'un « *congé de reclassement* » à effectuer des périodes de travail intercalaires. Le congé de reclassement est en effet le dispositif parallèle au contrat de sécurisation professionnelle pour les entreprises de mille salariés au moins. Il est donc cohérent d'y transposer le principe de l'insertion possible de périodes travaillées. Bien que le texte de la loi ne le prévoit pas formellement, cette mesure implique un texte d'application pour encadrer ces périodes (durée, nombre, renouvellements...). Mme Nadine Morano, ministre chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle, a indiqué, devant votre commission des affaires sociales (voir *infra* le compte-rendu de cette audition), qu'un **décret** serait pris.

L'**article 45** autorise explicitement les mineurs de seize ans et plus à constituer une association.

L'**article 46** prévoit que le Conseil national de l'emploi peut être consulté et émettre un avis par voie écrite ou électronique.

ANNEXE 1

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES PAR LES RAPPORTEURS

(par ordre chronologique)

- **Ministère du travail, de l'emploi et de la santé (cabinet du ministre) – M. Antoine Foucher**, conseiller
- **Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative – M. Jean-Marc Huart**, sous-directeur des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie, **M. Olivier Vandart**, chef du bureau des lycées professionnels et de l'apprentissage, et **M. Nicolas Felde**, chef du bureau des collèges
- **Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI) – M. Jean-Paul Vermès**, premier vice-président de la chambre de commerce et d'industrie de Paris, **Mme Brigitte Le Boniec**, directrice « formation et compétences », et **Mme Valérie Duperrier-Guigard**, chargée des relations parlementaires
- **Génération précaire – Mlle Amélie Bruder** et **Mlle Lila Djelali**, représentantes du collectif
- **Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA) – M. François Moutot**, directeur général, et **Mme Béatrice Saillard**, directrice des relations institutionnelles
- **Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi (PRISME) – M. François Roux**, délégué général, **M. Serge Vo-Dinh**, président de la commission juridique, **Mme Martine Gomez**, présidente de la commission sociale, et **Mme Isabelle Duc**, présidente du groupe de travail « formation » et du fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT)
- **Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche – M. Julien Guitard**, conseiller en charge de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelle (cabinet du ministre), **M. Rolland Jouve**, conseiller en charge de la vie sociale étudiante (cabinet du ministre), et **M. Claude Jolly**, adjoint au chef du service de la stratégie de la direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle (DGESIP)
- **AGEFOS-PME – M. Jean-Philippe Leroy**, président, et **M. Joël Ruiz**, directeur général
- **Pôle emploi – M. Bruno Lucas**, directeur général adjoint

- **Alliance emploi – M. Martial Bouton**, directeur général, et **Mme Véronique Robeaux**, chargée de mission (Entreprises et cités)
- **Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) – M. Philippe Caila**, directeur général
- **Délégation à l’information et à l’orientation – M. Jean-Robert Pitte**, délégué, et **M. François Hiller**, adjoint au délégué
- **Délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) – M. Philippe Dole**, responsable du programme « contrat de sécurisation professionnelle »

ANNEXE 2

TEXTES REGLEMENTAIRES ET AUTRES MESURES D'APPLICATION PAR ARTICLE

Articles	Objet	Textes réglementaires pris ou à prendre	Autres mesures d'application éventuelles
1 ^{er}	Création d'une carte d'« étudiant des métiers » pour les apprentis	– Décret n° 2011-2001 du 28 décembre 2011 – Arrêté du 30 décembre 2011	
2	Délivrance de la carte d'étudiant des métiers	Décret n° 2011-2001 du 28 décembre 2011	
3	Extension de la carte d'étudiant des métiers à certains titulaires de contrats de professionnalisation	Décret n° 2011-2001 du 28 décembre 2011	
4	Service dématérialisé gratuit pour le développement de l'alternance	Application directe	
5	Valorisation des maîtres d'apprentissage dans les négociations triennales de branche		Mesure à prendre en compte lors du renouvellement des conventions de branche
6	Adaptation de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation au cas des activités saisonnières (possibilité d'avoir deux employeurs et de poursuivre deux qualifications)	Décret n° 2012-197 du 8 février 2012	
7	Ouverture d'une possibilité d'apprentissage dans le cadre du travail temporaire	Décret en cours de finalisation	
8	Dispense de période d'essai pour les ex-apprentis embauchés en CDD ou intérim	Application directe	
9	Possibilité de renouveler un contrat de professionnalisation à durée déterminée pour l'acquisition d'une qualification supérieure ou complémentaire	Application directe	
10	Possibilité de poursuivre leur formation pour certains titulaires de contrats de professionnalisation rompus		Application renvoyée à des accords de branche ou constitutifs d'un OPCA interpro.
11	Réforme de l'enregistrement des contrats d'apprentissage et extension des compétences des services de contrôle de la formation professionnelle à la contribution supplémentaire à l'apprentissage	– Décret n° 2011-1924 du 21 décembre 2011 – Décret n° 2012-133 du 30 janvier 2012	

12	Expérimentation d'un élargissement de la mission des médiateurs consulaires de l'apprentissage	Arrêté non paru (liste des départements expérimentateurs)	
13	Information directe des centres de formation d'apprentis (CFA) par les entreprises de la taxe d'apprentissage qui leur est affectée	Décret en cours de finalisation	
14	Rapport sur le financement de l'apprentissage dans la sphère publique		Rapport non déposé (échéance non atteinte)
15	« Mini-stages » de découverte pendant les vacances scolaires	Application directe	
16	<i>Idem</i> (coordination)	Application directe	
17	Possibilité de sections de découverte des métiers et de première formation professionnelle dès la quatrième	Décret en cours de finalisation	– Circulaire n° 2011-127 du 26 août 2011 – Circulaire n° 2011-128 du 26 août 2011
18	Élargissement du champ des jeunes éligibles au dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA)	Décret en cours de finalisation	Circulaire à paraître
19	Aménagement de l'âge minimal d'entrée en apprentissage	Application directe	
20	Possibilité d'accueillir en CFA des jeunes sans contrat d'apprentissage	Décret n° 2011-2075 du 30 décembre 2011	Circulaire DGEFP du 24 octobre 2011
21	Ouverture d'une possibilité de contrat de professionnalisation dans les emplois offerts par les particuliers-employeurs		Application renvoyée à un accord de branche étendu : pas d'accord conclu
22	Élargissement de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) à l'amont de l'apprentissage et création d'une POE collective	Application directe	– Premier appel à projets du FPSPP le 7 novembre 2011 – Délibération du conseil d'administration de Pôle emploi le 16 novembre 2011
23	Fixation de durées minimales pour les périodes de professionnalisation	Application directe	
24	Possibilité de réorienter en cours d'exécution les contrats d'apprentissage conclus en vue d'un baccalauréat professionnel	Décret à la signature	
25	Rapport sur un éventuel chèque formation fondé sur un crédit individuel de formation		Rapport non déposé (échéance non atteinte)
26	Rapport sur les modalités de financement des examens des CFA		Rapport non déposé (échéance dépassée)

27	Encadrement des stages : codification et nouvelles règles (durée maximale, délai de carence entre deux stages sur le même poste, accès des stagiaires aux activités sociales et culturelles des comités d'entreprise, tenue d'un registre des stages...)	Décret(s) non publié(s) : – codification des décrets existants (mentions de la convention de stage, intégration dans le cursus pédagogique et gratification minimale) – dérogations possibles à la durée maximale de six mois par année scolaire – registre des stages	
28	Amélioration de la prise en compte des stages (période d'essai et ancienneté) en cas d'embauche dans la même entreprise	Application directe	
29	Information périodique du comité d'entreprise sur les stages	Application directe	
30	Possibilité d'accord collectif national interprofessionnel sur les groupements d'employeurs qui dérogerait à la loi		Pas d'accord conclu avant la date limite du 1 ^{er} novembre 2011
31	Garantie d'égalité de traitement salarial pour les personnels mis à disposition par les groupements d'employeurs	Application directe	
32	Suppression de la limitation à deux du nombre de groupements d'employeurs auxquels une entreprise peut adhérer	Application directe	
33	Facilitation de l'adhésion des grandes entreprises aux groupements d'employeurs	Application directe	
34	Portée des accords collectifs conclus pour les groupements d'employeurs sans être des accords de branche	Application directe	
35	Possibilité d'aménager la solidarité financière des adhérents des groupements d'employeurs	Application directe	
36	Possibilité de prévoir des règles de solidarité financière spécifiques aux collectivités territoriales adhérentes	Application directe	
37	Possibilité de recruter des apprentis pour les groupements d'employeurs	Application directe	
38	Élargissement du recours possible des collectivités territoriales aux groupements d'employeurs	Application directe	
39	Prise en compte des travailleurs handicapés mis à disposition par un groupement d'employeur dans l'obligation d'emploi de l'entreprise utilisatrice	Application directe	

40	Définition et encadrement du prêt de main d'œuvre à but non lucratif	Application directe	
41	Création du contrat de sécurisation professionnelle	<p>– Décret(s) non publié(s) sur le recouvrement des contributions des employeurs et pénalités pour non-proposition du dispositif</p> <p>– Décret supplétifs éventuels en cas d'absence de mise en oeuvre conventionnelle : non publiés car inutiles</p> <p>– Arrêté du 1^{er} septembre 2011 (entrée en vigueur du dispositif)</p> <p>– Arrêté du 6 octobre 2011 (agrément de la convention du 19 juillet 2011)</p>	<p>– Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011</p> <p>– Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle</p> <p>– Convention pluriannuelle du 27 juin 2011 entre l'État et les partenaires sociaux sur le parcours de retour à l'emploi et annexe financière</p> <p>– Avenant du 7 octobre 2011 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire</p> <p>– Avenant A-266 du 6 décembre 2011 modifiant l'article 8 bis de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947</p> <p>– Avenant n° 117 du 6 décembre 2011 modifiant l'article 23 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961</p> <p>– Circulaire <i>Unédic</i> n° 2011-36 du 9 décembre 2011</p> <p>– Avenant du 23 janvier 2012 à l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle</p> <p>– Avenant n° 1 du 3 février 2012 portant modification de l'article 13 de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle</p>

42	Possibilité d'insérer des périodes travaillées dans un congé de reclassement	Texte réglementaire non mentionné par la loi mais nécessaire (nombre, renouvellement et durée de ces périodes)	
43	Expérimentation, par accord national interprofessionnel, d'une extension de l'accompagnement du contrat de sécurisation professionnelle à d'ex-titulaires de CDD ou intérimaires		<ul style="list-style-type: none"> – Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 – Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle – Réunion du comité de pilotage national du contrat de sécurisation professionnelle le 23 janvier 2012
44	Contrat de sécurisation professionnelle : coordinations juridiques et mesures transitoires	<ul style="list-style-type: none"> – Décret non publié sur le recouvrement des contributions des employeurs et pénalités pour non-proposition du contrat de sécurisation professionnelle (période transitoire) – Arrêté du 1^{er} septembre 2011 (entrée en vigueur du contrat de sécurisation) 	
45	« Majorité associative » à 16 ans	Application directe	
46	Possibilité de consulter exceptionnellement le Conseil national de l'emploi par écrit ou par <i>internet</i>	Application directe	