



Réforme de la taxe d'apprentissage 2012 et de l'alternance

I. LOI N° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite - Loi Cherpion

But : Passer de 600.000 jeunes en alternance aujourd'hui (dont 400.000 apprentis) à 800.000 d'ici à 2015, avec un objectif de 1 million à terme.

Conséquences : Elle crée une section consacrée aux stages dans le Code de l'éducation et modifie le Code du travail.

Les mesures : 1. Les stages

- A. Instauration d'un **décal de carence entre deux stages** égal au 1/3 de la durée du stage précédent.
- B. **Durée maximum des stages limitée à six mois** par année d'enseignement. La limite de six mois ne s'applique pas :
 - * aux stages de longue durée intégrés dans le cursus des formations de l'enseignement supérieur.
 - * au stagiaire qui interrompt momentanément sa formation pour exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en lien avec cette formation
- C. **Prise en compte de la durée du stage dans la période d'essai** en cas d'embauche dans l'entreprise. La durée est déduite intégralement de la durée de l'essai si le stagiaire est embauché sur un emploi correspondant aux activités effectuées pendant son stage. Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois, sa durée est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.
- D. Le stagiaire bénéficie des activités sociales et culturelles du CE
- E. **Création par l'entreprise d'accueil d'un registre des conventions de stages** à différencier du registre unique du personnel. L'entreprise informe le CE du nombre de stagiaires et des conditions d'accueil : information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et annuellement dans les entreprises de moins de 300, via le rapport sur la situation économique de l'entreprise.

2. L'apprentissage

- A. **L'abaissement de l'âge requis pour entrer en apprentissage** de 15 ans révolus à « au moins 15 ans au cours de l'année civile » (à condition d'avoir fini le collège) ⇨ un jeune de 14 ans et demi ayant terminé sa 3e peut entrer en apprentissage.
- B. Création du **statut de "stagiaire de la formation professionnelle"** pour les jeunes en CFA n'ayant pas signé de contrat d'apprentissage avec une entreprise.
- C. Création d'une **carte d'étudiant des métiers** pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation (sous condition d'une durée minimum de 12 mois pour ces derniers).

3. La professionnalisation

- A. Possibilité **de renouveler un contrat de professionnalisation pour acquérir une autre qualification** :
(*le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut désormais être renouvelé lorsque le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire*).
Rappel: *le contrat peut également être reconduit lorsque son titulaire n'a pas obtenu la qualification pour cause d'échec aux examens, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.*)
- B. A titre expérimental et pendant trois ans (jusqu'au 29 juillet 2014), **les particuliers employeurs pourront conclure un contrat de professionnalisation**, sous réserve d'un accompagnement employeur.
- C. **En cas de rupture d'un contrat de professionnalisation** (comportant une action de professionnalisation d'au moins 12 mois et sans que son bénéficiaire ne soit à l'initiative de cette rupture) la **poursuite des actions** d'évaluation, d'accompagnement, des enseignements et le **financement par l'OPCA** sont possibles dans la limite de trois mois.

4. Dispositions communes aux deux types de contrat :

- A. Le **relèvement de 3% à 4% du quota obligatoire des salariés en alternance** dans les entreprises de plus de 250 salariés.
- B. Dans le cadre **des activités saisonnières, un contrat en alternance** (apprentissage ou contrat de pro) peut être conclu conjointement par deux employeurs. Une convention tripartite en détermine les modalités.
A l'issue de ce contrat, le salarié peut obtenir deux qualifications professionnelles.
- C. La **Carte d'étudiant des métiers** délivrée par l'organisme de formation aux **apprentis** et aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus en **contrat de professionnalisation** leur permet de bénéficier des mêmes réductions tarifaires qu'un étudiant de l'enseignement supérieur.
- D. Adaptation des règles générales des contrats en alternance à des situations ou professions spécifiques (intérim, activités saisonnières, groupement d'employeurs, "particuliers employeurs"...)
- E. Création d'un **service dématérialisé gratuit** pour le développement de l'alternance (géré par les OPCA et la CCI) Il permettra la déclaration en ligne des contrats d'apprentissage.

// **LOI N° 2011-900 du 29 juillet 2011 de finances rectificative pour 2011.**

Conséquences : Elle instaure le « **bonus-malus** » en matière de contribution supplémentaire à l'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus.

1. **Rappel:** majoration de l'entreprise en fonction de son quota alternance et de son effectif moyen :

Effectif de l'entreprise	Taux de la CSA	% de l'alternants
250 salariés et +	0,2% de la MS*	Moins de 1% de l'EM**
2 000 salariés et plus	0,3% de la MS	Moins de 1% de l'EM
250 salariés et +	0,1% de la MS	Entre 1% et 3%
250 salariés et plus	0,05% de la MS	Entre 3% et 4%

2. Nouvelle réglementation : Les entreprises dont l'effectif annuel moyen de salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise peuvent, à compter de l'année 2012, **être exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au titre de l'année considérée si elles remplissent l'une des conditions suivantes :**

- L'entreprise justifie d'une **progression** de l'effectif annuel moyen en alternance **d'au moins 10 %** par rapport à l'année précédente ;

- l'entreprise a connu **une progression** de l'effectif annuel moyen en alternance **et relève d'une branche couverte par un accord prévoyant au titre de l'année une progression d'au moins 10 %** du nombre de salariés en alternance dans les entreprises de deux cent cinquante salariés et plus et justifiant, par rapport à l'année précédente, que la progression est atteinte dans les proportions prévues par l'accord au titre de l'année considérée. »

3. Bonus : L'entreprise dont le quota d'alternants est compris entre 4% et 6% devrait bénéficier d'une prime de 400 € par contrat et par an. (Les détails doivent être fixés par décret).