



Par Anne-Laure Mary-Cantin  
Avocat, Directeur de Mission  
et Charles Philip  
Avocat Associé

Racine, Cabinet d'avocats  
www.racine.eu

# LA LOI « CHERPION » : Focus pratique sur certaines mesures



La loi dite « Cherpion » relative au développement de l'alternance et de la sécurisation des parcours professionnels a été adoptée et publiée au JO le 29 Juillet 2011.

Outre la mise en place du contrat de sécurisation professionnelle, les dispositions de la loi « Cherpion » visent à favoriser le développement des dispositifs de formation en alternance, et transpose également certains articles de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 encadrant les stages.

Nous vous présentons ci-après, les mesures qui suscitent un intérêt particulier et pratique.

## LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

La loi « Cherpion » simplifie notamment la procédure de l'enregistrement du Contrat d'apprentissage en supprimant la possibilité pour la Direccte de contrôler la légalité des stipulations du contrat. Dans le cadre de la négociation triennale obligatoire de branche, les partenaires sociaux devront désormais aborder la valorisation de la fonction de

maître d'apprentissage et les actions permettant de l'exercer.

Enfin si un apprenti est recruté sous CDD ou en Contrat de travail temporaire, à l'issue de son Contrat d'apprentissage, aucune période d'essai ne peut lui être imposée, sauf disposition conventionnelle contraire.

## LE DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION

- La loi crée un nouveau cas de renouvellement du Contrat de professionnalisation conclu sous la forme d'un CDD lorsque le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.
- La loi fixe une durée minimale des périodes de professionnalisation sur 12 mois, variable selon l'effectif de l'entreprise pour chaque salarié (35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés et 70 heures pour celles d'au moins 250 salariés).
- Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

## LES MESURES ENCADRANT LES STAGES EN ENTREPRISE

La loi, qui renforce à nouveau le dispositif d'encadrement des stages en entreprise, prévoit que les stages ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

L'accueil successif de stagiaires, pour effectuer des stages sur un même poste, n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent.

Un même stagiaire ne peut, en tout état de cause, effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède six mois par année d'enseignement.

Par **Anne-Laure Mary-Cantin**  
**Avocat, Directeur de Mission**  
**et Charles Philip**  
**Avocat Associé**

**Racine, Cabinet d'avocats**  
**www.racine.eu**



© Fotolia.com

Le stagiaire doit percevoir chaque mois une gratification lorsque son stage a une durée supérieure à deux mois consécutifs ou au cours d'une même année scolaire ou universitaire, dont le montant est fixé par accord de branche ou accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret.

En outre, l'entreprise doit tenir à jour un registre de conventions de stage indépendamment du registre unique du personnel.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage, la durée de celui-ci est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans que celle-ci ne puisse être réduite de plus de la moitié.

Enfin, 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.

Le recours aux stagiaires est désormais strictement encadré. Le stage constituant dans l'esprit du législateur un tremplin pour l'emploi des jeunes et non un moyen de pourvoir à un poste permanent dans les entreprises !

## L'ENCADREMENT DU PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE

Dans un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation rendu en date du 18 mai 2011 (Cass. soc., 18 Mai 2011, n°09-69175), la Cour de Cassation avait considéré qu'à partir du moment où une société utilisatrice se contente simplement de rembourser les salaires, charges et frais professionnels avancés par la société-mère, sans assumer, de son côté, aucun frais de gestion du personnel, était dès lors établi le caractère lucratif de l'opération et caractérisé le prêt illicite de main-d'œuvre (Notre Flash Spécial – Juin 2011).

La loi « Cherpion », vient contrecarrer cette décision. L'article L 8241-1 du Code du Travail, qui interdit les opérations

à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'œuvre, est complété de la façon suivante : « une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition ».

Quel sort réserver aux frais de gestion ? La question de la « juste » détermination des frais de gestion demeure posée en pratique.

La loi renforce en second lieu l'encadrement du prêt de main-d'œuvre illicite en exigeant un certain formalisme.

Le législateur impose désormais, en cas de recours au prêt de main-d'œuvre, la signature par le salarié :

- d'un avenant à son contrat de travail,
- la conclusion d'une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice,
- la consultation préalable du Comité d'Entreprise de l'entreprise prêteuse et du Comité d'Entreprise et du CHSCT de l'entreprise utilisatrice.

La Loi améliore par ailleurs le statut du salarié mis à disposition, afin de le protéger contre toute discrimination et de garantir la préservation de ses droits.

Ainsi, l'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir d'une période probatoire au cours de laquelle il peut être mis fin au prêt. Elle est obligatoire lorsque le prêt de main d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du Contrat de travail.

Pendant le prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu et le salarié a vocation à conserver le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans son entreprise d'origine.

A l'issue de cette mise à disposition, le salarié doit retrouver son poste de travail dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soient affectées par la période de prêt.

Au vu de ces dernières exigences légales, il appartient aux entreprises de vérifier la conformité de la mise à disposition de personnel avec la nouvelle loi, s'agissant notamment de la rédaction d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés et la régularisation d'une convention de mise à disposition...

