

6 - LE CONTRAT DE QUALIFICATION

Avertissement

Suite à un accord interprofessionnel conclu le 20.09.03, un dispositif unique de formation en alternance appelé " contrat de professionnalisation " va être mis en place d'ici octobre 2004.

61 - DEFINITION DU CONTRAT DE QUALIFICATION

Ce dispositif de formation assez proche de l'apprentissage dans ses principes de fonctionnement s'en distingue notamment parce que son objectif n'est pas de déboucher sur l'obtention d'un diplôme, contrairement au contrat d'apprentissage. En effet, un contrat de qualification aboutit en principe à une qualification professionnelle reconnue par une convention collective (Code du travail art. L. 981-1). Il se caractérise par l'association d'une expérience en entreprise à une formation théorique dans le but de faciliter l'accès à un emploi. C'est donc un contrat de travail d'un type particulier, mis en oeuvre par un employeur et prévoyant une formation sur le temps de travail, permettant aux jeunes d'acquérir une formation reconnue, sous la direction d'un tuteur. En conséquence, le jeune recruté sous contrat de qualification ne peut être employé sur des activités de remplacement ou d'appoint. L'organisation de la formation théorique incombe à l'employeur qui choisit le ou les organismes de formation. Cette formation doit être égale au minimum à 25% de la durée totale du contrat.

62 - BENEFICIAIRES

Ils s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas acquis de qualification au cours de leur scolarité ou ayant acquis une qualification qui ne leur a pas permis d'obtenir un emploi (Code du trav. art. R. 980-1-1). Par qualification, il convient d'entendre la possession d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel acquis au cours de la scolarité.

Il s'agit donc des jeunes :

- sans qualification, notamment ceux n'ayant pas acquis un diplôme de niveau V (CAP, BEP...);
- ou d'un niveau inférieur à la qualification requise pour occuper l'emploi proposé.
- ou titulaires d'un diplôme obsolète qui ne leur permet pas l'accès à l'emploi.

Ainsi, si tout jeune sans qualification est éligible au contrat de qualification, il n'en est pas de même pour les jeunes diplômés :

- si le jeune est titulaire d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP), il est éligible au contrat de qualification, quel que soit l'objectif poursuivi par le contrat, en raison des difficultés que peuvent rencontrer ces jeunes pour trouver un emploi ;
- le jeune titulaire d'un diplôme du premier ou du deuxième cycle de l'enseignement supérieur, de niveau II et III (DEUG, BTS, licence ou maîtrise...), n'apportant pas la qualification professionnelle nécessaire pour obtenir un emploi, est éligible au contrat de qualification dans la mesure où le contrat ne vise pas à lui permettre de poursuivre sa formation initiale ;
- pour le jeune titulaire d'un diplôme de l'enseignement professionnel de niveau III ou IV (bac professionnel, brevet de technicien, brevet de technicien supérieur...) ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur général autre que ceux visés ci-dessus, l'accès direct à l'emploi doit être privilégié. En effet, ces jeunes ne sont pas en principe éligibles au contrat de qualification, sauf s'ils sont confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

63 - CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

Nature et durée du contrat

Le contrat de qualification est un contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2 du Code du travail. Sa durée est égale au minimum à six mois et au maximum à deux ans (C. trav. art. L.981-1). La durée exacte est déterminée en fonction de la durée de la formation qui est au minimum, comme précédemment indiqué, de 25% de la durée du contrat.

Période d'essai

Le contrat de qualification peut prévoir une période d'essai dont la durée est calculée selon les règles habituelles du CDD (C. trav. art. L 122-3-2). Ainsi, pour un contrat d'une durée de six mois, la période d'essai est limitée à deux semaines. Pour les contrats de plus de six mois, elle ne peut excéder un mois. A La Poste, tout contrat de qualification comporte obligatoirement une période d'essai, d'une durée équivalente à celle indiquée à l'article L. 122-3-2 du C. du travail ci-dessus précité.

64 - PROCEDURE D'EMBAUCHE D'UN JEUNE SOUS CONTRAT DE QUALIFICATION

C'est le responsable du NOD compétent ou son représentant si celui-ci a une délégation de signature à jour et qui procède au recrutement du jeune sous contrat de qualification.

A cet effet, la direction de La Poste doit constituer un dossier à remettre à son correspondant local de l'AGEFOS-PME qui le vérifiera et le transmettra à la DDTEFP.

Le dossier est composé des pièces suivantes:

1- **un contrat de qualification** rédigé sur un formulaire pré-imprimé CERFA n°61-2310, fourni par la DDTEFP (voir annexe). Au contrat-type fourni par la DDTEFP doivent être en outre intégrées des clauses supplémentaires. Celles-ci précisent les droits des jeunes employés dans le cadre de ce contrat. Ces clauses mentionnent donc l'intitulé de la Convention Commune ainsi que le rattachement à l'IRCANTEC et à la MGPTT en tant que, respectivement, caisse de retraite complémentaire et organisme de prévoyance. Elles sont précisées dans un **avenant**, qui doit être joint au formulaire type (annexe au présent article) présenté à la DDTEFP.

Attention : Le contrat de qualification doit être déposé dès sa conclusion, et au plus tard dans le mois qui suit le début du contrat auprès de la DDTEFP dont relève l'établissement qui embauche le jeune (Code du travail, art. R. 980.7.al. 1).

2- **la demande d'habilitation** (CERFA n°61-2312- annexe) ;

Pour pouvoir conclure un contrat de qualification, l'entreprise doit être habilitée par le Préfet du département d'accueil des jeunes (Code du trav. art. R-981.2 et R.980.2). La demande est instruite par la DDTEFP.

3- un relevé d'identité postal de l'employeur

4- le CV du tuteur (formulaire normalisé)

5- le CV du jeune

6- la photocopie de la pièce d'identité du jeune

7- la convention de formation

8- le programme (calendrier...)

9- le PV de consultation des représentants du personnel (voir chap. 7, art. 67)

L'AGEFOS PME compétente peut à cette occasion fournir toute assistance dans la rédaction du contrat et dans la constitution du dossier.

Une fois le dossier constitué, l'ensemble des pièces est transmis au correspondant de l'AGEFOS-PME compétente qui est celle du lieu d'exécution du contrat de travail.

Le responsable du NOD informe sa délégation du nombre de contrats qu'il souhaite conclure.

L'instruction des dossiers

Le correspondant local d'AGEFOS-PME vérifie le dossier dès sa réception. Cette vérification effectuée, il renvoie le formulaire type CERFA au directeur de La Poste qui recrute, accompagné de l'avenant à ce contrat afin que ces deux documents soient signés par les parties. La direction de La Poste lui retourne ces pièces dans les huit jours.

La délégation régionale de l'AGEFOS-PME adresse alors l'ensemble du dossier à la direction départementale du travail et de l'emploi pour enregistrement.

Lors de la demande d'enregistrement du contrat qui se concrétise par l'envoi du dossier à l'AGEFOS-PME, la D.D.T.E.F.P décide simultanément d'habiliter l'entreprise à conclure le contrat de qualification et s'assure que le contrat présenté est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

L'habilitation est réputée acquise à défaut de décision de refus notifiée par le préfet dans le mois qui suit la réception du dossier. De même, si la DDTEFP n'a pas fait connaître ses observations dans le délai d'un mois à compter de la date de dépôt, le contrat est considéré comme conforme.

65 - LA FORMATION

Cf. chapitre 7 du présent Recueil.

66 - REMUNERATION

Cf. chapitre 3 du présent Recueil.

67 - AIDES DE L'ETAT ET EXONERATIONS

1 - Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2001, l'aide forfaitaire (5 000 F (762,25 €) ou 7 000 F (1 067,14 €)) selon la durée du contrat) **est supprimée** (Décret 00-1323 du 26 décembre 2000, JO du 30 décembre 2000)⁽¹⁾.

2 - Exonération des cotisations patronales de Sécurité Sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, veuvage, accident du travail et allocations familiales pour la part de rémunération correspondant au SMIC et jusqu'au terme du CDD).

Restent dus le FNAL, les parts patronales de retraite complémentaire IRCANTEC et de prévoyance complémentaire convention commune, le versement transport et la taxe fonds de solidarité vieillesse.

3 - Formation : prise en charge par l'AGEFOS-PME: 9,15 €/h de formation.

4 - Non prise en compte dans le calcul des effectifs servant au calcul des seuils fiscaux et sociaux, sauf tarification accident du travail.

5 - Financement de la formation de tuteurs : 15,24 €/h. de formation dans la limite de 40 heures (AGEFOS-PME).

Attention : Dans la perspective de contrôles par l'URSSAF, il est impératif de conserver toutes les pièces permettant de justifier que les jeunes ont bien reçu la formation indiquée par le contrat (par exemple les feuilles de présence), ceci afin d'éviter tout risque de requalification du contrat et de redressement des exonérations de charges sociales. Ces documents doivent être conservés 3 ans, non compris l'année courante.

68 - FIN DU CONTRAT DE QUALIFICATION

Cessation à l'échéance du terme

Sauf évènements justifiant sa rupture anticipée, l'échéance normale du contrat de qualification est la date arrêtée par les parties lors de sa conclusion. L'indemnité de fin de contrat n'est pas due. A l'issue du contrat, l'employeur remet au jeune une attestation qui précise la qualification acquise.

Rupture anticipée du contrat de qualification

Pendant toute la durée de la période d'essai inscrite au contrat, le contrat de qualification peut être rompu par l'une ou l'autre des parties.

Passé cette période, comme pour tous les contrats à durée déterminée, la rupture anticipée de ce contrat ne peut intervenir que sur l'accord exprès et bilatéral des parties, pour faute grave et pour force majeure (Code du travail, art. L. 122-3-8). Une rupture abusive peut ouvrir droit à des dommages et intérêts. Ces dommages et intérêts sont au moins égaux au montant des salaires qu'aurait perçu le jeune si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

69 - LE DISPOSITIF D'INSERTION DU CONTRAT DE QUALIFICATION

A l'issue de la période de formation, le jeune en contrat de qualification est évalué. Si le jeune a obtenu sa qualification éventuellement sanctionné par un diplôme ⁽¹⁾ et donné satisfaction lors du stage pratique, il lui est proposé un CDI à temps complet éventuellement assorti d'une période d'essai.

L'ancienneté acquise pendant la période de formation est reprise dans le contrat de travail.

Niveau de rémunération

Le niveau de rémunération est fixé par référence au minimum conventionnel du niveau de fonction. La rémunération de l'apprenti au moment de son embauche en CDI intègre l'ancienneté acquise. Les augmentations à l'ancienneté s'effectueront par référence au minimum conventionnel d'embauche.

⁽¹⁾ Précision apportée par le service concepteur.

COTISATIONS DUES - CONTRAT DE QUALIFICATION
(RSS = E, pour la partie de la rémunération non soumise à cotisations patronales)
(RSS = F pour la partie de la rémunération soumise à cotisations patronales)

Nature des charges	Part agent %	Part employeur%	Assiette
Accidents du travail	-	2,00 (1)	Partie de la rémunération > SMIC
Allocations familiales (payées par les CAF)	-	5,40 (1)	Partie de la rémunération > SMIC
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	0,75 (2)	12,80 (1)	Totalité de la rémunération Partie de la rémunération > SMIC
Assurance veuvage	0,10	-	Totalité de la rémunération
Assurance vieillesse	6,55	9,80 (1)	Totalité de la rémunération (3) Partie de la rémunération > SMIC
CSG non déductible	2,40	-	(Totalité de la rémunération + Cotisation employeur prévoyance) - 5%
CSG déductible	5,10	-	(Totalité de la rémunération + Cotisation employeur prévoyance) - 5%
CRDS	0,50	-	(Totalité de la rémunération + Cotisation employeur prévoyance) - 5%
Contribution de solidarité (4)	1,00	-	Totalité de la rémunération - cotisations agent : SS, IRCANTEC et prévoyance - retenues pour grève
IRCANTEC Tranche A	2,25	3,38	Totalité de la rémunération (5)
Prévoyance complémentaire Tranche A	0,07	0,11	Totalité de la rémunération (5)
Taxe Fonds de solidarité vieillesse	-	8,00	Cotisation employeur à la prévoyance complémentaire
FNAL	-	0,50	Totalité de la rémunération (5)
Taxe sur salaires	-	(6)	Sommes payées à titre de rémunérations évaluées selon les règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du Code de la sécurité sociale
Versement de transport	-	(7)	Totalité de rémunération
<p>(1) Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales pour la part de la rémunération ≤ taux horaire du SMIC x nombre d'heures travaillées.</p> <p>(2) Taux majoré de 1,70 % pour le Haut-Rhin, le Bas-Rhin et la Moselle.</p> <p>(3) La rémunération perçue dans le cadre d'un contrat de qualification étant inférieure au plafond SS, la cotisation s'applique de fait à la totalité de la rémunération</p> <p>(4) Seuil d'assujettissement = (Salaire + complément géographique – cotisations SS - IRCANTEC – prévoyance complémentaire) ≤ à 1 259,83 € montant correspondant au TIB mensuel afférent à l'indice brut 296 au 1^{er} décembre 2002 ; 1.12.2000 ; plafond d'assujettissement = 4 fois le plafond SS. Les avantages en nature sont exclus de l'assiette de la solidarité.</p> <p>(5) La rémunération perçue dans le cadre d'un contrat de qualification étant inférieure au plafond SS, la totalité de la rémunération est en tranche A.</p> <p>(6) 4,25 % moins de 6 675 €, 8,50 % de 6 675 € à 13 337 €, 13,60 % au-delà de 13 337 € (valeurs annuelles).</p> <p>(7) Taux en vigueur dans la commune d'exercice des fonctions (cf. fichier des personnels de la paie et des postes).</p>			

ANNEXE A L'ARTICLE 6 (SUITE)



Ministère du travail
et des affaires sociales

Demande d'habilitation à conclure des contrats de qualification

Art. L. 981-2 et R. 983 à R. 983-6 du Code du Travail
À adresser à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi
et de la Formation professionnelle du lieu d'embauche



N° 61-2312

ÉTABLISSEMENT Nom ou dénomination - Adresse		Numéro SIRET	Code APE		
Nom du chef d'établissement		Activité de l'établissement			
Nom ou dénomination de l'établissement d'embauche (si différent)				Effectif	
Convention collective applicable à l'établissement (titre exact)		Diplômes ou titres concernés			
Si l'employeur est agréé pour la formation d'apprentis N° d'agrément					
Présentation des qualifications et des éléments d'appréciation correspondants					
Qualification objet de contrats	Emploi correspondant occupé par les bénéficiaires de contrats	Nombre de bénéficiaires de contrats	Nombre correspondant de tuteurs	Effectif correspondant dans l'établi.	
A					
B					
C					
D					
Pour chaque qualification (intitulé A, B, C ou D), noms et qualifications des tuteurs			Signatures		
A					
B					
C					
D					
Signature de l'employeur		Signature du représentant de l'Etat		Réserve à l'administration	
				Date d'arrivée de la demande	
				Refus <input type="checkbox"/> Accord <input type="checkbox"/>	
				Date de décision	
				N° d'habilitation	

ANNEXE A L'ARTICLE 6

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE DE QUALIFICATION : CLAUSES PARTICULIÈRES

Article premier

Engagement et conditions d'exécution

A compter du et sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, M., Mme, Mlle (nom, prénoms)est engagé(e) dans le cadre d'un contrat de qualification.

Le présent contrat est régi par les dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats d'insertion en alternance (titre VIII du livre IX du Code du travail), par la convention commune La Poste - France Télécom, le règlement d'établissement (instruction du 23 avril 1997, doc. RH 52) et par le règlement intérieur de son entité.

M. s'engage en outre, à se conformer aux instructions qui pourront lui être données concernant les conditions d'exécution du travail et à respecter l'horaire de travail pratiqué par le service ou l'établissement dans lequel il (elle) exercera ses fonctions.

Article 2

Lieu de travail

Le contractant exercera à (préciser le nom de l'établissement).

Article 3

Durée du travail, répartition

Le contractant est engagé à temps complet. Le temps consacré aux enseignements et aux activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail.

Les objectifs pédagogiques, les rythmes de l'alternance et notamment l'articulation entre stages pratiques en entreprise et formation théorique sont précisés dans le carnet de liaison remis à M., Mme Mlle.....au moment de l'embauche.

Article 4

Rémunération

Le contractant percevra une rémunération correspondant à ⁽¹⁾ €

Article 5

Obligations professionnelles

Le contractant est soumis aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de La Poste, en particulier en ce qui concerne le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle.

Article 6

Avantages sociaux

M., Mme, Mlle bénéficiera à compter de son engagement des avantages sociaux prévus par la convention commune La Poste - France Télécom.

Il (Elle) bénéficiera des prestations de la convention commune relatives au contrat de prévoyance conclu par La Poste avec la mgptt pour ses personnels contractuels.

Il (Elle) sera admis(e), à compter de son engagement, au bénéfice du régime de retraite complémentaire par affiliation, à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (ircantec).

⁽¹⁾ 30 à 75 % du salaire minimum conventionnel ou du SMIC selon l'âge du jeune et son ancienneté dans le contrat de qualification

ANNEXE A L'ARTICLE 6

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE DE QUALIFICATION : CLAUSES PARTICULIÈRES (suite)

Article 7

Déclaration unique d'embauche

M., Mme, Mlle est informé(e) que la déclaration préalable afférente à son embauche a été adressée à l'urssaf de (adresse complète), et qu'il (elle) a la possibilité d'exercer son droit d'accès et de rectification des données relatives à cette déclaration auprès de l'organisme précité en application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Fait en double original, à le

Pour La Poste

Lu et approuvé

M, Mme, Mlle

(Nom et qualité du signataire :
responsable ayant reçu
délégation de signature)

M, Mme, Mlle (agent contractuel)

Lu et approuvé

M, Mme, Mlle

(Signature)