

7 - LE CONTRAT D'ADAPTATION

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.

71 - DEFINITION DU CONTRAT D'ADAPTATION

Le contrat d'adaptation a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle du jeune en lui permettant, grâce à un complément de formation, d'adapter sa qualification professionnelle à l'emploi qu'il va occuper dans l'entreprise.

C'est donc un contrat de travail d'un type particulier qui s'adresse au jeune possédant déjà une qualification le rendant susceptible d'occuper rapidement un poste de travail, sous réserve qu'une formation complémentaire lui soit apportée.

Cette formation alternée permet au jeune de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi sous la direction d'un tuteur. La notion d'adaptation s'apprécie au regard de la formation initiale du jeune ainsi que par rapport à la nécessité d'une formation complémentaire pour occuper l'emploi proposé. Le jeune, par ailleurs, s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue par le contrat.

72 - BENEFICIAIRES

Les contrats d'adaptation peuvent être proposés à des jeunes demandeurs d'emploi âgés de 16 à moins de 26 ans, sortis du système éducatif soit après avoir achevé un cycle complet de première formation technologique ou ayant une formation générale qui a besoin d'être complétée par des enseignements généraux professionnels et technologiques (code du trav. nouv. art. D 981-9)

73 - CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

A La Poste, le recrutement des jeunes sous contrat d'adaptation étant prévu exclusivement sur des emplois permanents, **seule la conclusion de contrats à durée indéterminée est autorisée.**

Dès lors, la durée de la période dite d'adaptation pendant laquelle doit se dérouler la formation du jeune est précisée par écrit. Cette période de formation est comprise entre 6 et 12 mois et correspond au début du contrat (C. trav. art. D. 981-10).

Le coût de la formation au poste de travail est pris en charge par AGEFOS-PME dans le cadre de la formation professionnelle. La durée de la formation est de 200 heures et son financement de 7,62 € francs l'heure de formation.

Période d'essai

Le contrat d'adaptation peut prévoir une période d'essai qui doit concilier deux éléments :

- D'une part, être conforme aux dispositions de la Convention Commune qui prévoit :
 - Une période d'essai d'un maximum de 3 mois pour les agents contractuels recrutés sur un niveau de fonction allant de I-1 à II-2.
 - Une période d'essai de 3 mois qui peut faire l'objet d'un renouvellement une fois pour une durée maximale équivalente pour les agents à partir du niveau de classification II-3. Les règles relatives à la résiliation du contrat de travail ne sont pas applicables à la période d'essai. La rupture du contrat de travail par l'agent pendant cette période ne revêt aucune formalité particulière. Toutefois après 45 jours de période d'essai, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, est de 15 jours, portée à un mois dans le cas d'une période d'essai portée à 6 mois.
- D'autre part, la durée de cette période d'essai ne doit pas recouvrir en totalité la période de formation, dite d'adaptation, cette période étant considérée par la législature comme une période de garantie d'emploi.

Exemple: Un jeune bénéficie d'une période de formation dite d'adaptation de 6 mois avec une période d'essai de 3 mois. Il peut être mis fin à son contrat de travail au cours des trois premiers mois puisqu'il s'agit de la période d'essai. Mais au cours de la période comprise entre la fin de la période d'essai (1er jour du 4ème mois) et la fin de la période d'adaptation qui constitue une garantie d'emploi (dernier jour du 6ème mois), il ne pourra y être mis fin sauf en cas d'accord exprès des parties, faute grave ou force majeure.

74 - PROCEDURE D'EMBAUCHE D'UN JEUNE SOUS CONTRAT D'ADAPTATION

A l'exception de la procédure d'habilitation qui n'existe pas pour ce contrat, les modalités relatives à l'embauche sont identiques à celles du contrat d'adaptation (Cf. annexe n°2 du présent article).

C'est le responsable du NOD compétent ou son représentant si celui-ci a reçu une délégation de signature et qu'elle est à jour, 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 d'adaptation (imprimé CERFA n°61-2311 voir annexe 8) à retirer à la DDTEFP, l'ANPE ou l'antenne locale d'AGEFOS-PME. et l'avenant, qui ne doivent pas encore être signés à cette phase de l'instruction du dossier (voir annexe)

2- un relevé d'identité postal de l'employeur ;

3- le CV du tuteur (formulaire normalisé) ;

4- le CV du jeune ;

5- la photocopie de la pièce d'identité du jeune ;

6- la convention de formation

7- le programme (calendrier...)

8- le PV de consultation des représentants du personnel (voir chap. 7 art. 67 du présent Recueil)

L'ensemble de ces pièces est adressé à la DDTEFP dont relève l'établissement qui embauche le jeune ou comme pour le contrat de qualification directement à l'AGEFOS-PME qui effectuera les démarches administratives nécessaires.

La D.D.T.E.F.P dispose d'un délai d'un mois suivant la date du dépôt du contrat d'adaptation pour vérifier sa conformité aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui le régissent.

75 - LA FORMATION

Cf. chapitre 7 du présent Recueil.

751 - Rémunération

Cf. chapitre 3 du présent Recueil.

76 - AIDES DE L'ETAT

1 - Formation: prise en charge par l'AGEFOS- PME (7,63 €/h.), par le biais de la participation à la formation professionnelle continue.

2 - Financement de la formation de tuteurs : 15,24 €/h. de formation dans la limite de 40 heures et pris en charge par l'AGEFOS-PME.

3 - Non prise en compte dans le calcul des effectifs servant au calcul des seuils fiscaux et sociaux, sauf tarification Accident du travail (pendant 2 ans).

77 - LICENCIEMENT DU JEUNE SOUS CONTRAT D'ADAPTATION A L'ISSUE DE SA PERIODE DE FORMATION

Le contrat d'adaptation étant dès sa conclusion à durée indéterminée, il se poursuit naturellement à l'issue de la période de formation, sous réserve que le jeune ait donné satisfaction lors de l'évaluation de la formation.

Si l'évaluation dont il fait l'objet à l'issue de sa période de formation est défavorable, il pourra être procédé à son licenciement pour insuffisance professionnelle, dans le respect des dispositions réglementaires (cf., chapitre 11 du présent Recueil).

ANNEXE N°1 A L'ARTICLE 7



Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

Direction Départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

CONTRAT D'ADAPTATION À UN EMPLOI

Art. L 981-6 du Code du travail

Décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984



N° 61-2311
EJ 01

2
1

L'employeur		Le salarié		Le contrat et la formation	
Nom et prénom ou dénomination de l'établissement		N° SIRET		Nombre de salariés	
Adresse de l'établissement		Code postal		Code APE	
Activité principale		Nom du responsable		Téléphone	
Le salarié		Sexe M = 1, F = 2		Nationalité (voir verso cadre A)	
Nom et prénom		Date de naissance		Niveau de formation (voir verso cadre B)	
Adresse		Diplôme le plus élevé obtenu (voir verso cadre C)		Situation avant contrat (voir verso cadre D)	
Si le salarié était demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE, indiquer depuis combien de mois					
Le contrat et la formation					
Contrat à durée indéterminée (CDI)		Date début		Formation jusqu'à	
ou Contrat à durée déterminée (CDD)		Date début		Date fin	
Durée de la période d'essai (s'il y a lieu)		Si contrat CDI, coder 1. Si non, coder 2		Durée du contrat CDD (12 mois maximum)	
Le temps de travail hebdomadaire du salarié, y compris la formation, est conforme à la durée habituelle du travail dans l'établissement pour le poste considéré, soit :					
La rémunération mensuelle brute du salarié doit être égale à 80 % au moins du salaire minimum conventionnel et ne pas être inférieure au SMIC.					
Contrat à durée indéterminée : salaire prévu après la période d'adaptation					
Montant à l'embauche		Montant		Durée de la formation	
Formation générale professionnelle et technologique 200 heures (sauf dérogation)					
Emploi occupé		Tuteur désigné par l'employeur		Type d'emploi (voir verso cadre E)	
Nom et qualification		Nom et qualification		Catégorie d'organisme (voir verso cadre F)	
Si la formation théorique est dispensée par un organisme de formation					
Organisme de formation		Nom et adresse		Des clauses particulières sont jointes au présent contrat et déposées dans les mêmes conditions (Cocher) <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	
Nom et adresse		Remboursement des frais de formation par un organisme de mutualisation			
Nom de l'organisme		À défaut ou en cas de refus de l'organisme, l'employeur s'engage à supporter ces frais. L'ensemble de la formation générale, professionnelle et technologique en vue d'adapter le salarié à l'emploi occupé sera dispensée pendant son temps de travail dans l'entreprise.			
Signature du salarié ou de son représentant légal		Signature de l'employeur		Cadre réservé à la DDTEFP	
Date d'approbation		Date d'approbation			

ANNEXE N° 2 A L'ARTICLE 7

AVENANT AU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE D'ADAPTATION : CLAUSES PARTICULIERES CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

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 d'adaptation à durée indéterminée.

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), celles de la convention commune La Poste - France Télécom, par 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 et fonctions

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

Les fonctions qui lui sont confiées relèvent du niveau de classification

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⁾ , pendant la période de formation. Ce salaire de base est complété par les primes et indemnités en vigueur.

A l'issue, il percevra 100 % de la rémunération correspondant à son niveau de classification et aux éléments précisés par l'article 5 de l'annexe "Autres personnels" de la convention commune, sur la base d'un salaire mensuel brut de (soit une base annuelle de Euros). Ce salaire de base est complété par les primes et indemnités en vigueur.

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.

Des dispositions spécifiques pourront éventuellement faire l'objet d'aménagements par avenant à l'issue de la période de formation (clauses d'objectifs, clause de non-concurrence...)

⁽¹⁾ 80 % du salaire minimum conventionnel pour l'emploi occupé (sans être inférieur au SMIC) pendant la durée du contrat d'adaptation

ANNEXE N°2 A L'ARTICLE 7 (suite)

AVENANT AU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE D'ADAPTATION : CLAUSES PARTICULIERES CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

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 mgpt 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'Etat et des collectivités publiques (ircantec).

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)