

BRH 1998 RH 43
du 17.08.98 § 24

8 - DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AU CONTRAT DE QUALIFICATION ET AU 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.

81 - STATUT DU JEUNE EN CONTRAT DE QUALIFICATION ET EN CONTRAT D'ADAPTATION

Salarié à part entière, il bénéficie des dispositions de la Convention Commune La Poste France-Télécom pendant toute la durée de son contrat et conformément à sa nature.

À ce titre, il bénéficie des droits sociaux et des mêmes prestations que celles offertes à tout agent contractuel sous CDD travaillant au moins 120 heures par mois (contrat de qualification) ou sous CDI (contrat d'adaptation) Cf. annexe à l'article 8.

Le temps de travail consacré à la formation théorique est pris en compte pour calculer l'ouverture des droits (C. du trav. art. 117 bis 7).

Il bénéficie de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles au même titre que les autres salariés (C. du trav. art.117 bis 7 - art. 122-32-1 et 5).

82 - DECLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE

Comme pour les autres salariés, le jeune recruté sous contrat de qualification ou sous contrat d'adaptation fait l'objet d'une déclaration unique d'embauche.

83 - VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE

Comme lors de tout recrutement, le jeune doit passer une visite médicale d'embauche, au plus tard, avant la fin de la période d'essai.

84 - DUREE DU TRAVAIL

Le temps consacré aux enseignements et aux activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail (C. du trav. art. L. 117 bis 2).

La durée du travail ne peut excéder l'horaire légal hebdomadaire ni la durée quotidienne du travail c'est à dire 10 heures par jour maximum (C. du trav.art.L.212-1, alinéa 2). Par conséquent, la durée du travail s'inscrit dans le cadre de la durée du service dans lequel le jeune est recruté sous contrat d'apprentissage.

85 - DROITS A CONGES

a - Congés payés légaux

Le jeune en contrat de qualification ou en contrat d'adaptation bénéficie des mêmes droits aux congés et congés pour événements familiaux que les autres salariés (références BRH).

b - Congés supplémentaires pour le jeune âgé de moins de 21 ans

Sur sa demande expresse, le jeune âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente a droit à un congé supplémentaire de 30 jours ouvrables. Toutefois, ces journées ne sont pas rémunérées.(C. du trav. art. L.223-3).

c - Période pendant laquelle le jeune peut prendre ses congés.

Le jeune se trouve dans la situation d'un salarié et non d'un étudiant. Néanmoins, il prend ses congés en dehors des périodes de formation précédemment déterminées avec le centre de formation.

86 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

a - Responsabilité civile de l'employeur

Voir chapitre 5 § H1

b - Obligations pédagogiques

Voir chapitre 5 § H2

c - Pénalités prévues à l'encontre de l'employeur en cas de violation de ses obligations

En cas de non respect par l'employeur de l'obligation de formation - qui constitue un élément essentiel du contrat -, la rupture du contrat est imputable à l'employeur et ouvre droit à des dommages et intérêts.

La méconnaissance de cette obligation peut conduire le juge à requalifier la relation contractuelle en un contrat de travail de droit commun.

87 - DROITS ET OBLIGATIONS DU JEUNE EN CONTRAT DE QUALIFICATION OU EN CONTRAT D'ADAPTATION

a - Droits

Le jeune en contrat de qualification ou d'adaptation a les mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise suivant la nature de son contrat (CDD ou CDI).

b - Obligations

Il a également les mêmes obligations. Ainsi, il doit respecter les règles applicables à l'ensemble des agents de La Poste (horaires, discipline, sécurité, organisation générale du service, règlement interne...). Il doit également respecter les règles déontologiques liées à la fonction (secret professionnel, discrétion, inviolabilité des correspondances...). A cet effet il prête serment avant son entrée en fonction devant le supérieur immédiat.

De plus, il a l'obligation de suivre avec assiduité les cours en établissement de formation.

c - Sanctions en cas d'inexécution de ses obligations

En cas de non respect de ses obligations, La Poste peut être amenée à le sanctionner.

Les sanctions disciplinaires sont celles applicables aux agents de droit privé de La Poste. Il s'agit ainsi de l'avertissement, du blâme, du blâme avec inscription au dossier et de la mise à pied (art.73 de la Convention Commune).

La Poste peut également décider de mettre fin au contrat de qualification et au contrat d'adaptation pendant la période de formation, en respectant la procédure de licenciement pour faute grave ou force majeure.

88 - PROLONGATION DU CONTRAT DE QUALIFICATION OU DE LA PERIODE DE FORMATION DU CONTRAT D'ADAPTATION

Le contrat de qualification peut être renouvelé une fois si son objet n'a pu être atteint en raison notamment d'une maladie, d'un accident du travail ou bien encore de la défaillance de l'organisme de formation (C. trav. art. L. 981-10). Ce renouvellement doit faire l'objet d'un dépôt à la DDTEFP.

Il en est de même s'agissant de la prolongation de la période de formation du contrat d'adaptation

89 - ALLOCATIONS CHOMAGE

À l'issue du contrat de qualification et du contrat d'adaptation, le jeune qui ne bénéficie pas d'un contrat d'embauche ou est licencié pour insuffisance professionnelle peut prétendre aux allocations de chômage si par ailleurs il en remplit toutes les conditions. Dans cette hypothèse, c'est La Poste qui verse les allocations de chômage.

ANNEXE A L'ARTICLE 8

TABLEAU DE PRESENTATION GÉNÉRALE
DES CONTRATS D'INSERTION EN ALTERNANCE

LES DIFFERENTS CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

	Contrat d'apprentissage	Contrat de qualification	Contrat d'adaptation
Objectifs	Apporter une formation théorique et pratique sanctionnée par un diplôme professionnel ou technologique	Donner une qualification professionnelle reconnue. Elle peut le cas échéant être sanctionnée par un diplôme	Permettre à un jeune de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi grâce à une formation complémentaire
Type et durée du contrat	CDD de 1 à 3 ans	CDD de 6 à 24 mois	. CDI obligatoire si le jeune occupe un emploi permanent dans l'entreprise
Bénéficiaires	De 16 à 25 ans / 15 à 26 ans (dérogation)	De 16 à 25 ans	De 16 à 25 ans
Tutorat	Obligatoire (Maître d'apprentissage)	Obligatoire	Obligatoire
Durée de la formation théorique	Variable selon le diplôme préparé, minimum 400 heures / an en CFA	25 % de la durée totale du contrat en centre ou organisme de formation	200 heures sur 12 mois maximum
Rémunération	De 35 % du SMIC à 98 % du minimum conventionnel . Pas d'indemnité de fin de contrat	De 30 % du SMIC à 75 % du minimum conventionnel . Pas d'indemnité de fin de contrat	80 % du minimum conventionnel , sachant qu'elle ne doit en aucun cas être inférieure au SMIC
Aides de l'Etat et exonérations pour l'employeur	. Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, veuvage, accident du travail, allocations familiales) . Aides à la formation . Une partie des salaires versés aux apprentis est déductible de la taxe d'apprentissage . Aides financières de La Poste aux CFA déductibles de la taxe d'apprentissage Non prise en compte dans le calcul des effectifs servant au calcul des seuils fiscaux et sociaux, sauf tarification accident du travail	Exonération des cotisations patronales et sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, veuvage, accident du travail, allocations familiales pour la part de rémunération correspondant au SMIC, jusqu'au terme du CDD) . Formation prise en charge par l'AGEFOS-PME . Financement de la formation de tuteurs . Non prise en compte dans le calcul des effectifs servant au calcul des seuils fiscaux et sociaux, sauf tarification accident du travail	. Formation prise en charge par l'AGEFOS-PME (voir conditions) . Financement de la formation des tuteurs . Non prise en compte dans le calcul des effectifs servant au calcul des seuils fiscaux et sociaux, sauf tarification accident du travail