

Infos pratiques entreprises

Le contrat de qualification jeunes

Mars 2001



Vous permettez à un jeune de moins de 26 ans, d'obtenir d'une qualification professionnelle reconnue tout en bénéficiant d'exonération de cotisations patronales.

Votre conseiller ANPE vous aide à recruter les jeunes dont le profil est le plus adapté au poste à pourvoir et vous accompagne dans vos démarches.

L'ESSENTIEL À RETENIR

Quel employeur ?

Toute entreprise affiliée à l'UNEDIC.

Quels jeunes embaucher ?

De 16 à moins de 26 ans :

- sans qualification ;
 - dont la qualification ne leur a pas permis d'accéder à un emploi ;
 - n'étant pas sous statut scolaire ou universitaire.
- Leur inscription comme demandeur d'emploi n'est pas obligatoire.

Quel intérêt ?

- ♦ Embaucher un jeune dans le cadre d'un contrat de qualification, c'est disposer à terme d'un personnel qualifié et bénéficier d'avantages (exonération de charges sociales et aide à l'embauche de certains publics).
- ♦ Le jeune embauché n'entre pas dans le calcul de l'effectif de votre entreprise.

Quels interlocuteurs ?

- ♦ Votre conseiller ANPE pour vous aider à trouver des candidats et à monter votre dossier avec l'OPCA.
- ♦ La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) pour l'instruction du dossier et le contrôle du bon déroulement du contrat et de la formation.

Quelles obligations ?

- ♦ Etre habilité par la DDTEFP.
- ♦ Assurer une formation en vue de l'obtention d'une qualification reconnue. Cette formation représente au minimum 25% de la durée du contrat.
- ♦ Conclure avec le jeune un CDD de 6 mois à 2 ans et lui verser une rémunération variant de 30 à 75 % du Smic en fonction de son âge et de son ancienneté dans votre entreprise.

Quelles démarches ?

- ♦ Enregistrer le contrat de travail conclu entre votre entreprise et le jeune à la DDTEFP.
- ♦ Conclure une convention avec l'organisme de formation.
- ♦ Demander l'accord de prise en charge financière à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) auprès duquel vous vous acquittez de votre participation au développement de la formation professionnelle continue.



Notre métier, l'emploi

Quels employeurs?

Tous les employeurs sont concernés, y compris les entreprises de travail temporaire dans le cadre des contrats de mission formation qualification, à l'exception :

- de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics à caractère administratif ;
- des employeurs de concierges, d'employés d'immeubles, d'assistantes maternelles ;
- des particuliers utilisant les services d'employés de maison.

Les associations intermédiaires peuvent recourir au contrat de qualification pour leurs salariés permanents, mais en aucun cas pour les personnes mises à disposition.



A signaler :
les jeunes titulaires d'un Brevet de Technicien, D.U.T., Bac Professionnel ou B.T.S., ne peuvent pas, en principe, bénéficier d'un contrat de qualification.

Quels jeunes?

Vous pouvez embaucher des jeunes de moins de 26 ans à la recherche d'un emploi :

- soit sans qualification, sans diplôme de l'enseignement professionnel ou supérieur ;
- soit avec une qualification qui ne leur a pas permis de trouver un emploi :
 - jeunes titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P. (niveau V) ;
 - jeunes titulaires d'un diplôme du 1^{er} et du 2^{ème} cycle de l'enseignement supérieur général.

Quel intérêt

pour l'employeur?

1. La transmission de votre métier

Vous faites connaître aux jeunes votre métier ou votre secteur d'activité. Vous transmettez votre savoir-faire et votre culture d'entreprise.

2. L'exonération des charges sociales

Le salaire du jeune embauché est exonéré des cotisations patronales de Sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité et décès, assurance vieillesse) d'allocations familiales et d'accidents du travail. Les cotisations restent dues pour la partie du salaire dépassant le montant du SMIC.

3. L'aide à l'embauche des jeunes travailleurs handicapés

Si vous recrutez un jeune travailleur handicapé, une aide de 10 000 F (1 254,49 €) par tranche de 6 mois peut vous être accordée par l'AGEFIPH pendant la durée du contrat de qualification.

A l'issue du contrat de qualification, si vous maintenez en poste le salarié en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois, vous pouvez bénéficier d'une prime à l'insertion de 15 000 F (2 286,74 €).

4. Le financement des frais de formation

♦ **Entreprises de 10 salariés et plus**, vous participez au développement de la formation professionnelle continue au titre de l'alternance à hauteur d'un pourcentage de votre masse salariale brute (0,30 % pour les entreprises non redevables de la taxe d'apprentissage ou 0,40 % pour celles qui en sont redevables) :

- soit en finançant directement la formation des jeunes. Vous pouvez alors déduire du montant de votre obligation les dépenses de formation engagées dans le cadre d'un contrat de qualification à hauteur de 60 F (9,15 €) par heure de formation ;
- soit en versant votre participation à l'OPCA dont relève votre entreprise. Dans cette

hypothèse, vous pouvez ensuite demander à l'OPCA la prise en charge des frais de formation du jeune. L'OPCA peut prendre en charge 60 F (9,15 €) par heure de formation.

♦ **Entreprises de moins de 10 salariés redevables de la taxe d'apprentissage**, vous versez au titre de l'alternance 0,10% de votre masse salariale annuelle brute à l'OPCA dont vous relevez. L'OPCA peut prendre en charge les frais de formation à hauteur de 60 F (9,15 €) par heure de formation.

♦ **Quelle que soit la taille de votre entreprise**, l'OPCA peut financer la formation du tuteur à hauteur de 100 F (15,24 €) par heure de formation, dans la limite de 40 heures.

5. La non prise en compte dans l'effectif

Le jeune salarié en contrat de qualification n'est pas pris en compte dans l'effectif de votre entreprise. Ce recrutement n'a ainsi pas d'incidence sur l'application des dispositions imposant une condition d'effectif : mise en place d'institutions représentatives du personnel, participation au financement de la formation professionnelle continue... Toutefois, le jeune en contrat de qualification est pris en compte dans le calcul de l'effectif pour la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

6. L'absence d'indemnité de fin de contrat

Vous n'avez pas à verser au jeune salarié d'indemnité de fin de contrat.

Quelle formation

pour le jeune ?

Lors de la conclusion du contrat, vous déterminez au cours d'un entretien avec le jeune et le tuteur, et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme, et les conditions d'évaluation de la formation.

Les actions de formation ne peuvent être mises en place par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement dans le cadre d'un contrat de qualification qu'après **signature d'une convention de formation**.

La convention liant votre entreprise au centre de formation doit définir avec précision les modalités de formation arrêtées en commun et les moyens mis en oeuvre par chacun pour en garantir la réalisation effective. Elle doit notamment préciser, outre les conditions financières :

- les objectifs et l'organisation de la formation ;
- les modalités pratiques : le cas échéant, périodicité du regroupement des jeunes, qualité des personnels de votre entreprise chargés de délivrer la formation, etc.
- les moyens matériels et humains mis au service de la formation : outils

pédagogiques, livret permettant une évaluation en continu des acquis, temps disponible pour votre personnel, soit pour assurer la formation du jeune, soit pour participer à des réunions de coordination entreprise-organisme, etc.

- votre engagement à assurer la formation générale du jeune en situation hors-production, hors-poste de travail ou au poste de travail, mais en situation de formation avec le tuteur ou un formateur.

La durée

L'ensemble des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant la durée du contrat doit être au minimum d'une durée égale à 25 % de la durée totale du contrat.

Cette formation doit permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué ou débouchant sur un emploi reconnu par une convention collective de branche ou une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire de l'emploi de la branche professionnelle.

A signaler :
Un tuteur peut encadrer 3 jeunes au maximum, 2 si l'employeur est lui-même le tuteur.

Quelles sont les caractéristiques

du contrat de travail?

A signaler :
La durée du contrat doit être déterminée en fonction de la formation et non l'inverse.

La forme et la durée du contrat

C'est un contrat de travail conclu entre un jeune et votre entreprise habilitée par les pouvoirs publics. Sa durée varie de 6 mois à 2 ans. Comme tout contrat à durée déterminée, il doit avoir une forme écrite.

La formation

Les actions de formation doivent représenter au minimum 25 % de la durée totale du contrat et être dispensées dans un organisme extérieur.

Toutefois, si vous disposez d'un service de formation identifié, structuré, et déclaré comme organisme de formation, la formation peut être dispensée dans votre entreprise.

Le contenu du contrat

Dans le contrat de qualification figurent les mentions suivantes :

- la durée précise du contrat ;
- le métier auquel vous vous engagez à préparer le jeune, ainsi que le titre qui sanctionnera la formation (diplôme ou autre) ;
- la rémunération du jeune ;
- le nom du tuteur responsable et sa qualification ;
- le lieu de déroulement de la formation (organisme de formation externe, public ou privé, ou interne à votre entreprise) et sa durée.

La rémunération

Salaire brut supérieur ou égal à :

1^{ère} année

- 16 - 17 ans : 30 % du SMIC
- 18 - 20 ans : 50 % du SMIC
- 21 ans et + : 65 % du minimum conventionnel et au moins 65 % du SMIC.

2^{ème} année

- 16 - 17 ans : 45 % du SMIC
- 18 - 20 ans : 60 % du SMIC
- 21 ans et + : 75 % du minimum conventionnel et au moins 75 % du SMIC.

Le suivi

♦ Veillez au bon déroulement de la formation théorique (avec votre service formation ou l'organisme de formation externe) et de la formation pratique sur le poste de travail.

♦ Pendant la réalisation du contrat, procédez à des évaluations régulières sur les conditions d'exécution du ou des contrats. N'oubliez pas de consulter, à ce propos, les représentants du personnel (comité d'entreprise, d'établissement ou délégués du personnel).

♦ Assurez-vous de l'inscription et de la présentation du jeune aux épreuves prévues de l'examen préparé, en liaison avec l'organisme de formation. En cas d'échec aux épreuves, le contrat peut être renouvelé une fois, et la durée totale des 2 contrats peut dépasser 2 ans.

Comment procéder?

- ♦ Votre conseiller ANPE peut vous aider à recruter un jeune.
- ♦ Avant d'accueillir celui-ci dans votre entreprise, vous devez obtenir une habilitation de la DDTEFP.
- ♦ Vous signez un contrat de travail avec votre jeune salarié.
- ♦ Vous désignez un tuteur : vous-même ou un salarié de votre entreprise en tenant compte de son niveau de qualification, de l'objectif à atteindre et de la durée de son expérience professionnelle (au moins deux ans). Il est chargé de l'accueil et du suivi du jeune.
- ♦ Sauf en cas d'imputabilité directe des frais de formation, demandez l'accord préalable de l'OPCA pour le financement de la formation. Sans cet accord ou en cas de refus de l'OPCA, vous supportez les frais de formation.

Le dossier de demande d'habilitation

Vous déposez le dossier de demande d'habilitation à la DDTEFP. Il comprend les pièces suivantes :

- le formulaire-type de demande d'habilitation, disponible auprès de la DDTEFP, précisant notamment :
 - le nombre et les caractéristiques du ou des jeunes à accueillir ;
 - la durée du ou des contrats de qualification proposés et la définition du ou des emplois offerts ;
 - s'il y a lieu, la liste des titres et diplômes homologués ou reconnus par une convention collective aux-

quels préparent les formations en alternance, le nom et la mention des qualifications professionnelles du ou des tuteurs ;

- le procès-verbal de la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;
- la convention conclue entre l'entreprise et un établissement d'enseignement public ou un organisme de formation public ou privé prévoyant les modalités de la formation retenue et le rôle du ou des tuteurs. Ou encore la justification de l'adhésion de votre entreprise à un accord cadre conclu entre l'Etat et une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, ou à un engagement de développement de la formation.

La demande est instruite par la DDTEFP, qui tient compte également des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans votre entreprise. L'habilitation, accordée par le préfet du département, est acquise dans le mois qui suit la réception du dossier, sauf refus notifié.

Le dépôt du contrat auprès de la DDTEFP

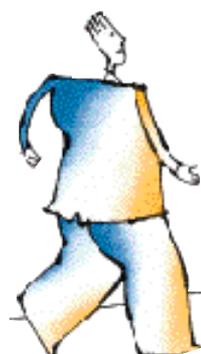
Dès qu'il est signé par les parties, vous déposez le contrat de qualification auprès de la DDTEFP.

Sans réponse dans un délai d'un mois, il est réputé conforme.

A signaler :

L'habilitation accordée est valable pour tous les nouveaux contrats préparant aux qualifications auxquelles elle mentionne.

L'habilitation n'est jamais définitive et peut être retirée pour non respect de la réglementation sur les contrats de qualification.



Ce document n'a qu'une visée informative générale.
Rapprochez-vous d'un conseiller de l'ANPE pour évoquer votre cas particulier.

