ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

contrats de professionnalisation

Question écrite n° 7491

Texte de la question

M. Serge Grouard attire l'attention de Mme la ministre de l'économie, des finances et de l'emploi sur les difficultés que rencontrent certains jeunes, lorsque nouveaux titulaires d'un CAP, ils souhaitent s'engager sur la voie du brevet professionnel. En effet, l'examen du CAP a lieu au mois de juin et leur formation professionnelle cesse dans les jours qui suivent (exemple de la coiffure). En revanche, l'examen du brevet a lieu en septembre (voire octobre ou novembre, certaines fois). Or, ce « contrat de professionnalisation » ne peut s'effectuer que sur douze ou vingt-quatre mois obligatoirement. Les jeunes titulaires du CAP ne peuvent donc légalement être employés durant l'été par leur employeur de formation. Cela n'est possible qu'à partir du mois de septembre suivant l'obtention de leur diplôme. Très souvent désireux de travailler au plus vite, il ne reste pour l'employeur de formation que la possibilité de supporter un SMIC intégral, ce qui ne lui est pas toujours possible. Il semble en outre que l'inspection du travail soit aujourd'hui hostile aux CDD de jonction. Les chambres de métiers s'inquiètent du nombre de dossiers qui leurs parviennent sur cette question. Il souhaite connaître les mesures qui peuvent être prises, notamment afin de mieux faire coïncider les dates des examens.

Texte de la réponse

Le brevet professionnel de coiffure se prépare en 24 mois, conformément à l'accord du 18 mars 2005 conclu entre les partenaires de la branche. Il est de la responsabilité conjointe de l'employeur et de l'organisme de formation de veiller à ce que les épreuves du brevet se situent dans les limites du contrat et de fixer la date du contrat en conséquence. L'organisme paritaire collecteur agréé prend en charge les dépenses de formation au taux horaire fixé par l'accord de branche et l'employeur bénéficie de l'exonération des charges patronales si le contrat a été signé avant le 1er janvier 2008. Le salarié est rémunéré en pourcentage du SMIC, en fonction de son âge et de son niveau. Par ailleurs, il n'y a aucun obstacle juridique à l'embauche du jeune salarié en contrat à durée déterminée pendant les mois d'été, en attendant le début du contrat de professionnalisation : l'employeur peut prétendre dans ce cas à un allégement de charges de droit commun (bas salaires). Le salarié peut également s'adresser à une entreprise de travail temporaire, pour les deux mois d'été, ce qui lui permettra de se familiariser avec différentes pratiques et constituera une expérience utile au démarrage de son brevet professionnel.

Données clés

Auteur : M. Serge Grouard
Circonscription : Loiret (2e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 7491
Rubrique : Formation professionnelle
Ministère interrogé : Économie, finances et emploi
Ministère attributaire : Économie, industrie et emploi

Version web : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/13/questions/QANR5L13QE7491

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 16 octobre 2007, page 6255
Réponse publiée le : 15 juillet 2008, page 6155