



ASSEMBLÉE NATIONALE

9ème législature

Emploi

Question écrite n° 12611

Texte de la question

M Philippe Seguin appelle l'attention de M le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur les difficultés que rencontrent les entreprises qui souhaitent engager des jeunes dans le cadre des contrats de qualification. Il lui rappelle à ce propos que le décret no 84-1057 du 30 novembre 1984 a prévu le contrôle, par les services extérieurs de l'administration du travail, de la conformité de ces contrats d'adaptation. Or, il semble que certaines directions départementales du travail et de l'emploi font porter ce contrôle non sur l'emploi lui-même, c'est-à-dire sur sa nature, la durée du contrat, la rémunération proposée et les caractéristiques du plan de formation, mais sur les points suivants : l'organisme de formation choisi par l'entreprise avec la possibilité de refuser un organisme habilité ; la date de début des contrats, ce qui peut entraîner le refus des contrats qui n'incluraient pas la date de l'examen national (généralement prévu au mois de juin) ; la qualification du jeune choisi par l'entreprise. Ce dernier pourra être écarté s'il a déjà obtenu un diplôme de niveau équivalent dans une autre spécialité ; le contenu du plan de formation, mettant ainsi en cause la bonne foi de l'entreprise et de l'organisme de formation. Il lui demande s'il n'estime pas souhaitable de préciser les conditions de mise en place de ces contrats d'adaptation, de façon à laisser aux entreprises le choix des organismes de formation, dès lors que ceux-ci sont agréés ; le choix des jeunes concernés, lorsqu'ils remplissent les conditions de limite d'âge, et le choix de la date de début des contrats en fonction des nécessités de production, sans que cela modifie l'obligation d'inscription aux examens.

Texte de la réponse

Reponse. - Les contrats de qualification et les contrats d'adaptation institués par la loi no 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue font l'objet d'un dépôt dans les directions départementales du travail et de l'emploi. S'agissant des contrats de qualification, les services extérieurs du travail et de l'emploi vérifient que l'entreprise est habilitée à conclure de tels contrats, conformément aux articles L 980-3 et R 980-1 à 4 du code du travail. Leur contrôle porte également sur la durée de la formation, qui doit être égale au minimum à 25 p 100 de la durée du contrat et fonction du niveau de formation initiale du jeune. En ce qui concerne le jeune bénéficiaire, le contrôle porte sur son âge, qui doit être compris entre seize ans et moins de vingt-six ans, sur son niveau de formation à l'entrée dans la mesure au regard du niveau de qualification visé en fin de contrat, et sur la rémunération qui lui est due en fonction de son âge. Enfin il est vérifié que le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre homologué, d'une qualification reconnue par une convention collective de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle. Le choix de la date de début du contrat appartient à l'employeur sous la double réserve du respect du principe de l'alternance et de la possibilité pour le jeune d'obtenir la qualification visée avant l'échéance du contrat. L'accord national interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux le 1er mars 1989 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes rappelle à cet égard que l'employeur doit s'assurer de la présentation du jeune aux épreuves de l'examen, lorsque la qualification visée est sanctionnée par un diplôme ou un titre. L'administration n'intervient pas dans le choix de l'organisme de formation sous réserve du respect du principe de la formation en alternance, associant des enseignements dispensés dans des organismes publics

ou prives de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise. S'agissant des contrats d'adaptation a un emploi ou a un type d'emploi, les services exterieurs du travail et de l'emploi verifient l'age du jeune et le niveau de la remuneration qui lui est versee. La duree de la formation est de deux cents heures, sauf depassement dans des limites et selon des criteres definis par l'instance paritaire. Les stages effectues dans le cadre d'un cursus scolaire ou universitaire, les periodes de formation obligatoires pour l'obtention d'un diplome ou d'un titre professionnel ne peuvent pas donner lieu a la conclusion de contrats d'adaptation. Si le contrat est a duree determinee, sa duree doit etre d'au moins six mois. Enfin les membres de la famille proche de l'employeur ne peuvent beneficier des contrats d'adaptation.

Données clés

Auteur : [M. Sguin Philippe](#)

Circonscription : - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 12611

Rubrique : Jeunes

Ministère interrogé : travail, emploi et formation professionnelle

Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 8 mai 1989, page 2113