

# Formation. Contrat pro et apprentissage, le distinguo...

**Destiné à l'origine à l'insertion professionnelle, le contrat pro sert majoritairement les jeunes déjà qualifiés, davantage que l'apprentissage pourtant dédié à la formation initiale. Une expérimentation, menée jusqu'à la fin de l'année, cherche à lui redonner sa vocation première.**

**L**e contrat de professionnalisation, alternant périodes de travail et de formation, est né en 2004 avec l'objectif initial de permettre aux 16-25 ans « de compléter leur formation initiale » et aux demandeurs d'emploi âgés d'au moins 26 ans « d'acquérir une qualification et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ». Les qualifications en question sont celles du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), celles reconnues par les branches professionnelles et celles donnant accès à un certificat de qualification professionnelle. D'un certain point de vue, il est assez difficile de différencier le contrat de professionnalisation du contrat d'apprentissage.

Un premier marqueur réside dans la forme. L'apprentissage mène à un diplôme en 2 ou 3 ans, tandis que le contrat pro s'étend sur une période de 6 à 12 mois. Mais la loi a permis aux branches professionnelles qui pilotent ce dispositif à travers leurs Opea d'allonger cette durée jusqu'à 24 mois. Cela explique que, selon la Dares, la durée moyenne de ces contrats fut de 13,5 mois en 2015. Autre différence, le contrat d'apprentissage est un contrat à durée limitée tandis que le second peut prendre aussi la forme d'un CDI. En pratique, les CDI ne représentaient que 4 % des contrats pro signés en 2015.

## OUVRIR L'APPRENTISSAGE AUX 25-30 ANS

Un autre marqueur de différenciation est le public visé. Le contrat d'apprentissage s'adresse aux moins de 25 ans en formation initiale. Mais au-delà du fait que rien



ELLY WALTON / GETTY IMAGES / Ikon Images

***Plutôt ouvert aux jeunes non diplômés, le contrat d'apprentissage prépare davantage à des métiers techniques.***

n'empêche un jeune, après une première expérience professionnelle, de repartir en apprentissage, la tendance est à l'assouplissement : une expérimentation est actuellement menée dans certaines régions pour ouvrir l'apprentissage aux 25-30 ans. Le contrat pro s'adresse aux moins de 25 ans mais aussi, sans limite d'âge, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires des minima sociaux et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Seulement, en pratique, il bénéficie largement plus aux moins de 25 ans qu'aux autres. Certes, selon la Dares, en 2015, le nombre de signataires d'au moins

26 ans a crû plus vite que celui des 25 ans et moins. Mais, sur les 185 900 embauches enregistrées, les trois quarts ont bénéficié malgré tout aux plus jeunes. Autre indice, avant leur embauche, 31 % des bénéficiaires étaient scolarisés, 16 % déjà en contrat en alternance. Et, malgré les aides supplémentaires offertes à l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans ou plus, ceux-ci ne représentaient que 3 % des contrats signés.

## PRIORITÉ AUX NON-QUALIFIÉS

Alors que le contrat de professionnalisation « a été conçu plutôt dans un objectif d'aide au retour à l'emploi ou d'insertion des jeunes

et des adultes en difficulté, via l'acquisition d'une qualification reconnue », rappelle Virginie Mora, chercheuse au Céreq, en 2015, 45 % des personnes embauchées étaient déjà titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 ou plus, et 33 % d'un niveau bac ou équivalent. Toujours selon la Dares, seuls 14 % avaient un niveau CAP-BEP et 9 % aucun diplôme ou titre professionnel. « En pratique, le contrat de professionnalisation concerne plus souvent des jeunes déjà dotés en titres scolaires, souvent bacheliers, et il prépare en majorité à l'exercice de fonctions administratives ou commerciales. Le contrat d'apprentissage reste, lui, largement ouvert aux jeunes non diplômés et il prépare plutôt (mais sans exclusive) à des métiers techniques », constataient déjà Virginie Mora et Jean-Jacques Arrighi dans une étude comparative publiée en 2010 par le Céreq (1). La situation n'a donc guère évolué depuis. Pour tenter de redonner au contrat pro son rôle initial, une expérimentation votée dans le cadre de la loi travail prévoit, jusqu'à la fin de l'année, la possibilité pour les demandeurs d'emploi, en priorité peu ou pas qualifiés, de le mobiliser pour tout type de formations qualifiantes, y compris celles qui ne sont pas accessibles habituellement avec ce dispositif. Pas sûr que ça suffise à mobiliser les employeurs. ★

MARION ESQUERRÉ

(1) « Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés. Esquisse d'une cartographie des formations en alternance », de Jean-Jacques Arrighi et Virginie Mora, Net. Doc n° 66, janvier 2010, 42 pages.

## /// EN BREF

### TENDANCE

La vie privée avant le travail pour les jeunes actifs. Le groupe international de formation Cegos vient de publier la seconde édition de son baromètre « Les millennials et le travail : l'entreprise au défi ». Les « millennials », c'est l'autre nom de la « génération Y » née entre 1980 et 1999. Comme il y a cinq ans, ils placent la vie de famille loin (87 %) devant tous les autres sujets importants pour eux (le travail : 52 %, les amis : 46 %, l'argent : 44 %, les loisirs : 28 %...). Si 58 % d'entre eux se disent satisfaits de leur emploi et 78 % confiants en l'avenir de leur entreprise, 48 % sont pourtant prêts à quitter leur entreprise d'ici trois ans. Cegos note qu'ils

**INTERDICTION.** Vapotage et cigarette, même statut ou presque  
Le vapotage sera prochainement interdit dans « les locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif ». Cette interdiction, dictée par un décret publié au « JO » le 27 avril 2017 en application de la loi de « modernisation de notre système de santé » du 26 janvier 2016, entrera en application le 1<sup>er</sup> octobre 2017. Contrairement à la cigarette, elle ne concernera pas les locaux accueillant du public. Vapoter là où c'est interdit vaudra jusqu'à 150 euros d'amende.

sont 68 % à juger pertinent le concept de flexisécurité.

### SALAIRE

Reconduction et ancienneté pour les saisonniers. Une ordonnance parue le 28 avril au « JO » en application de la loi travail vient préciser comment, en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche, l'ancienneté des travailleurs

saisoniers devra désormais être prise en compte. Ainsi, un salarié effectuant plusieurs saisons consécutives dans une même entreprise verra son ancienneté calculée à partir du 1<sup>er</sup> jour de son premier contrat. En outre, à partir de deux mêmes saisons sur deux années consécutives chez un même employeur, il pourra faire valoir un droit à la reconduction si un emploi équivalent est ouvert.

PIERRE TROYEL

## LA CHRONIQUE DE GÉRARD FILOCHE



# Un vaste trafic de travailleurs détachés en UE

Donc la Cour de justice européenne (CJUE), le 27 avril, a choisi d'interdire à la France de suspendre les certificats de détachement des travailleurs en cas de constatation de fraude. Ces certificats sont censés attester de l'affiliation du travailleur détaché à la « Sécurité sociale » de son pays d'origine. Ce qui permet aux patrons français, ici, de payer ledit travailleur non pas comme un travailleur français, mais au « prix de là-bas ». Et comme là-bas, le prix de la Sécu est moins cher... La rapacité des patrons français est telle qu'il y a maintenant près de 450 000 travailleurs détachés, vous imaginez la marge colossale de dividendes directs que cela procure aux majors du bâtiment ?

Un croisiériste allemand – A-Rosa Flussschiff – a été mis en cause pour avoir fait travailler, dans ses navires postés sur le Rhône et la Saône, 91 employés sous contrat suisse. À la suite d'un contrôle de l'Urssaf en 2007, il

avait été établi que les deux bateaux avaient une activité « permanente et exclusive » en France et, à ce titre, l'Urssaf avait affilié de force les salariés à la Sécurité sociale française, sanctionnant d'un redressement de 2 millions d'euros la compagnie allemande et suspendant les certificats des travailleurs détachés.

A-Rosa a contesté en justice et perdu en première instance et en appel. Saisie, la Cour de cassation a adressé une question préjudiciale à la CJUE pour demander son avis. Or, la CJUE estime qu'il existait des moyens légaux pour discuter avec la Suisse de la validité des détachements avant de les suspendre.

Cet arrêt va donc imposer aux inspecteurs français de systématiquement consulter les autorités des pays d'origine. En cas de conflit, il faudra lancer une procédure complexe au niveau européen. Un processus forcément long et incertain. La seule solution est donc bel et bien de dénoncer la directive scélérate de l'UE et d'imposer l'égalité des droits à tous les travailleurs qui sont sur notre sol. \*

## /// VOS DROITS

# Salaire. Entre l'acompte et l'avance, il faut choisir

En cas de problème de trésorerie personnelle, il est possible de requérir auprès de son employeur le versement anticipé d'une partie de son salaire. On parle communément d'avance sur salaire ou d'acompte sur salaire, souvent en confondant ces deux appellations. Pourtant, elles n'ont pas les mêmes significations, ni les mêmes implications. L'employeur peut refuser à un salarié une avance sur salaire. Car celle-ci consiste à rémunérer un travail qui n'a pas encore été effectué. Si l'employeur accepte la demande, ce peut être une bonne alternative à un crédit bancaire ou un crédit à la consommation puisqu'elle n'est pas soumise à intérêt. L'employeur pourra se rembourser progressivement à hauteur maximale de 1/10<sup>e</sup> du salaire mensuel, sans toutefois que le salaire, une fois ponctionné, ne puisse atteindre un montant inférieur à l'équivalent d'un RSA pour une personne seule (535,17 euros en 2017).

**Abus.** L'utilisation de l'avance sur salaire peut faire l'objet d'abus de la part d'employeurs qui pourraient

chercher à s'en prévaloir pour se rembourser directement sur la paie d'un salarié des sommes liées par exemple à une erreur de caisse ou encore à une contravention pour infraction au code de la route avec une voiture de service. Or, une telle ponction s'apparenterait à une sanction pécuniaire, ce que la loi interdit. Un employeur qui souhaite obtenir réparation financière en cas de faute lourde d'un salarié doit en passer par le juge.

**Dû.** L'acompte sur salaire, lui, fonctionne sur un autre principe. C'est un droit que l'employeur ne peut pas refuser au salarié. Car, de fait, il correspond au paiement d'un travail déjà effectué. Concrètement, la demande d'acompte ne peut donc être faite qu'à l'issue de la première quinzaine d'un mois de travail. Et son versement devra correspondre au salaire dû pour le travail réalisé au cours de la période écoulée ou, tout au moins s'en approcher, dans le cas plus complexe où le salarié bénéficie d'une part variable de salaire.

M. E.