

Entreprise

Management

>> Recrutement

>> L'AUTEUR
Vincent Valençon

Contrat de professionnalisation : comment utiliser les CDD

Le salarié en contrat de professionnalisation a vocation à être embauché en contrat de droit commun au niveau de la qualification obtenue : dans la plupart des cas, il ne répond plus aux critères d'éligibilité à un contrat aidé.

Beaucoup d'employeurs s'interrogent sur les modalités possibles de la succession de contrats à durée déterminée (CDD), notamment lorsqu'ils recrutent un salarié en contrat de professionnalisation. La circulaire du 23 juillet 2007 précise leur utilisation.

La circulaire DGEFP n° 2007/21 du 23 juillet, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, apporte des précisions concernant la succession de contrats à durée déterminée (CDD). Les questions posées au Gipsa* par les vétérinaires sont souvent liées à la difficulté de concilier le calendrier des formations en alternance du Gipsa et les besoins de personnels dans l'entreprise.

«Les questions posées au Gipsa par les vétérinaires sont souvent liées à la difficulté de concilier le calendrier des formations en alternance du Gipsa et les besoins de personnels dans l'entreprise.»

A l'occasion de l'ouverture prochaine des deux nouveaux sites du Gipsa, à Laval (53) et à Nancy-Pixérecourt (54) (lire *DL* n° 951 page 6), des informations extraites de cette circulaire vont faciliter la tâche à l'employeur vétérinaire pour accomplir sa mission « ressources humaines ».

Droit commun, apprentissage ou « aidé »

Peut-on conclure un contrat de professionnalisation en CDD avec le même employeur :

- Après un CDD de droit commun : la cour de cassation (chambre sociale de la cour de cassation, 26/01/2005) a admis cette possibilité dès lors que les contrats sont considérés comme distincts et autonomes. On peut donc conclure un contrat de professionnalisation en CDD après un CDD dans la même entreprise dès lors que la préparation de la qualification professionnelle visée dans le contrat de professionnalisation permet d'acquérir la compétence pour occuper un autre poste de travail.

«On peut embaucher un salarié en CDD dont le contrat de professionnalisation en CDD se termine.»



- Après un contrat d'apprentissage : oui si la qualification du contrat de professionnalisation complète celle du contrat d'apprentissage.
- Après un contrat dit « aidé » : même règle que le CDD de droit commun.

Appréciation de la direction du travail

Après un contrat de professionnalisation en CDD, peut-on conclure avec le même employeur :

- Un CDD de droit commun : on peut embaucher un salarié en CDD dont le contrat de professionnalisation en CDD se termine.
- Un contrat d'apprentissage : le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à constituer une étape dans un parcours de formation initiale : son objectif est d'acquérir une qualification ou de compléter une formation initiale en vue d'occuper un poste déterminé dans une entreprise. L'appréciation de l'enregistrement d'un contrat d'apprentissage après un contrat de professionnalisation est donc laissée aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le Gipsa répond aux cas particuliers

- Un contrat dit « aidé » : ces contrats sont destinés à favoriser le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le salarié en contrat de professionnalisation a vocation à être embauché en contrat de droit commun au niveau de la qualification obtenue et, dans la plupart des cas, il ne répond plus aux critères d'éligibilité à un contrat aidé.

Des cas particuliers peuvent se poser. Vous pouvez joindre le Gipsa par mail (valancon@gipsa.fr), qui tentera de répondre directement aux questions ou qui interrogera l'administration.

*Gipsa : Groupement d'intérêt public – formation en santé animale.