

## 専門職化契約、職場体験の契約

[https://www.lapprenti.com/html/apprenti/contrat\\_prof.asp](https://www.lapprenti.com/html/apprenti/contrat_prof.asp)

専門職化契約は職場体験の契約です。あなたの労働はあなたを雇用している企業とコースを受講している養成機関とのあいだで分割されます。

報酬は修業学習契約で提案されているよりも高額です。しかし、その資格を獲得しているのであればその養成に関する免状を必ずしも取得している必要はありません。

### 誰が専門職化契約のもとで雇われるのですか？

どのような雇用者が専門職化契約での給与生活者を採用することができますか？

満 16 歳から 25 歳までの若者は、その最初の養成を完了することができます。

26 歳以上の年齢の雇用の申請者。

### 専門職化契約をしている給与生活者を採用できるのはどのような雇用者ですか

国家、国境の団体と行政的特性をもつ公的機関を除いて、継続的な専門職養成の財政に納税の義務のあるすべての雇用者は、国家専門職化契約を結ぶことができます。工業と商業の公的機関と海上装備の企業も専門職化契約を結ぶことができます。

一時的労働の企業は、限定された期限であれば専門職化契約で給与生活者を同じように採用することができます。

海上装備の企業での航海中の人についての専門職契約の契約を適用する特別の条件は 2005 年 2 月 16 日の条例 no.2005-146 によって決められています。(JO du 19).

### 労働契約の結果と終了: どのような特性ですか？

専門職化契約は、専門職化の活動において、確定期間あるいは不確定期間にわたる職場体験での労働契約です。あらゆる場合においてそれは書面でなされるべきです。

確定期間で完了するときは、検討されている専門職化の活動の期間です(以下を参照)。契約の受益者がつぎの理由で資格を取得できないならば、それはもう一度更新できるでしょう:

受けている養成の評価の試験に失敗:

出産、病気、労働の事故:

養成組織の弱体化。確定期間の契約が最終期限に達したときは、契約終了の違約金は発生しません。

確定期間の契約(あるいは不確定期間での契約が問題になるときは専門職化活動)がその期間以前に破棄された場合には、この破棄に続く 30 日以内に雇用者は県労働雇用専門職養成担当の各部局集金係として認可された組織(URSSAF)に通知しなければなりません。

### 労働契約の結果と終結: どのような特性ですか

雇用者は専門職化契約の受益者に専門職資格を取得することができるようにする養成と、確定期間の契約の期間内に、あるいは不確定期間での契約の枠内で専門職化の活動をする間で、この目的と関連している雇用を提供する養成を保証することに専念します。その立場から契約の当事者は、この雇用者のために働き、契約に規定されている養成を受講することに専念します。

専門職化契約が始って続く 2 か月内に、雇用者は給与生活者を獲得することに関して契約の当事者と一緒に養成プログラムの妥当性を吟味します。不適合な場合には、雇用者と給与生活者は専門職化契約を契約期間の限度内で契約変更することを決定することができます。この契約変更は養成に財源を提供する各派同数代表認定集金組織(OPCA)に転送され、つぎに県の労働と専門職養成部局のもとで組織によって登録されます。

### 専門職化の活動の期間はいくらですか?

専門職化の活動は企業での労働期間と養成期間とから成り立っています。その期間は 6-12 月の間で構成されています。この期間は協定あるいは支部の団体の合意によって 24 か月を限度として延長されます。特に認定された職業資格をもたずに学校システムを出た、あるいは目指している資格の資質がそれを求めるときに、その人々のためです。

専門職化契約が不確定期間の契約の形をとるとき、専門職化活動は契約の始まりのところで展開されます。

### 養成期間はどれ程ですか?

一般教育、職業教育、科学技術教育と同じように評価と付添い(訳注: 修業生には養成プログラム全体を支援する付添い人が指名される)の活動は、養成機関によって、あるいは養成サービスを準備しているならば企業自体によって実施されます。これらの活動は確定期間の契約では全体の期間の 15%と 25%との間で、150 時間より短くなることはなく、未確定期間の契約では専門職化の活動として実施される期間です。これらの契約に伴う措置は、受益者のいくつかのカテゴリーの人々(とくに中等教育の

第二段階に達しなかった若者、科学技術教育あるいは職業教育の免状の称号を持っていないものあるいは免状の養成を目指している人々)のためにさらに長い期間の養成の活動を見越すことができます。

養成活動は契約と専門職化の期間の名目での認定あるいは1時間当たり9.15ユーロ(約1,200円)を基本としてベースに従って実施されます。これらの契約金は教育技術費、報酬、分担金そして法定の寄付金、それと交通費などです。

労働契約の破棄の場合の雇用者への契約の名目による養成の費用の払い戻しのすべての条項(《養成解約金》の条項)は無効で効力がありません。

### 個人指導者は義務ですか？

専門職化契約の枠組みでは、雇用者は1人の指導者を指名することが可能ですが、義務ではありません。もし1人の指導者を指名するとすれば、企業の有資格の給与生活者の中から選ばなければなりません。その選ばれた人はボランティアであり、目指している専門職化の目的と釣り合いのとれた資格をもって少なくとも2年間の専門職の経験を証明しなければなりません。雇用者が資格と経験の条件を満たしているならば、自分で個人指導を保証することができます。

個人指導者は、専門職化の契約あるいは期間の受益者を受け入れ、支援し、情報を提供しガイドするという使命をもっています。同じように時間の使い方を尊重して留意しなければなりません。一般教育、職業教育、科学技術教育などと同じように評価と付添いの活動を実行に移すことが課せられている組織あるいはサービスと連携を確保して、養成に伴う評価にも参加します。雇用者は修業生にその役割を果たし自己研修する時間を自由に使えるようにしなければなりません。

もし給与生活者であれば、専門職化契約あるいは修業学習契約、あるいは専門職化の期間の受益者の3人以上の給与所得者に、等しい役割を同時に果たすことはできません。上記の専門職化契約あるいは期間の受益者の2人以上の給与生活者に関して個人指導を同時に保証することはできません。

### 養成の費用

個人指導の養成のために必要な費用は、専門職養成基金の募金組織によって40時間を限度期間として養成の時間当たり15ユーロ(約2,000円)の限度で負担されます。この費用は教育技術費、報酬、分担金、法的協約的社会貢献と同じように交通費と宿泊費が含まれます。その他に月額230ユーロ(約30,000円)の限度額内で、最長6か月の期間の受益者にとって、募金組織は個人指導の訓練に関係した費用を負担することができます。

## 給与生活者の労働条件はどのようなものですか？

専門職化契約の有資格者は全面的に給与生活者です。この名目で、法令、規則、団体規則は他の給与生活者と同じ条件で、その養成の要求額と両立しないことがない限りで適用されます。

給与生活者が養成にある期間を含めた労働時間は、企業内での週間実労働を超えることはできませんし、労働の法的日常の長さをを超えることはできません。給与生活者は日々の休息をとることができます。

## 報酬の金額はいくら位ですか？

16 歳から満 25 歳までの若者

協約上あるいは契約上のより有利な措置がなくとも、専門職化契約にある 26 歳以下の年齢の給与生活者は確定期間の契約あるいは専門職化活動(未確定期間の契約の枠組み)で、その年齢と養成レベルの関数で計算される最低賃金を受け取ります。

この給与は 21 歳未満の年齢の受益者にとって最低賃金の 55%以下に、21 歳以上の受益者にとって最低賃金の 70%以下になることはありません。これらの報酬は受益者が職業バツカロレア、あるいは同じレベルの職業修了免状に少なくとも等しい資格の保持者であるときはそれぞれ最低賃金の 65%と 80%以下になることはありません。

この報酬の割合は若者の誕生日に続く月の 1 日で変わります。

26 歳未満の給与生活者

26 歳未満の専門職化契約の有資格者は、確定期間の契約の間、あるいは専門職化の活動(不確定期間の契約の枠内で)の間、報酬を受け取りますが、その額は最低賃金を下回ることはありませんし、その人が雇用されている企業を盛り上げている分野の協定あるいは団体の合意によって決められる最低の報酬の 85%を下回ることはありません。

団体協定あるいは特別の契約によって最低の割合が決められているならば、専門職化契約の名目で恩恵が受けられる現金での特典は、社会保障の分野において適用できる規則によって他の給与生活者に認められている 75%の限界で給与の減額があり得ます。この減額は毎月給与の 4 分の 3 に等しい金額を超えることはできません。

## 専門職化契約で採用する企業にとって影響はどのようなものになりますか？

企業は採用において支援の恩恵を受けることができます。

採用が専門職化契約の方法で行われるときは、支援の金額は次の様式で計算されます。

a) 給与生活者が 20 名未満の企業では:

コースの年度の 1 月 1 日に適用できる時間給最低賃金の時間数  $\times$  151.67 ユーロ(約 20,000 円)  
 $\times$  (労働契約の実施の初日に適用できる労働規則の条項 D. 6325-15 に述べられている増額の最低限の給与の%)  $\times$  0.12  $\times$  12

b) 給与生活者が 20 名以上の企業では

コースの年度の 1 月 1 日に適用できる時間給最低賃金の時間数  $\times$  151.67 ユーロ(約 20,000 円)  
 $\times$  (労働契約の実施の初日に適用できる労働規則の条項 D. 6325-15 に述べられている増額の最低限の給与の%)  $\times$  0.14  $\times$  12

### 満足すべき手続きはどのようなものですか？

支援はポール雇用(訳注:雇用に関する公共機関)で管理されています。そこから恩恵を受けるためにはこの機関に対して関連する契約の実施の始まりに続く 2 か月以内に要求を申し出なければなりません。

専門職化契約についてさらに知るためには:

専門職化契約に関係する法令 (労働省の資料) [もっと知りたい](#)

修業学習と専門職化契約の違いについては商工会議所の非常にわかりやすい表があります。 [もっと知りたい](#)

専門職化契約の詳細については AGEFOS(訳注:フランス全国の専門職の雇用と養成の相談)。 [E もっと知りたい](#)