

LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVÉ

PRINCIPE GÉNÉRAL

Les agents contractuels de droit public sont recrutés par dérogation ou par exception sur les emplois publics.

Article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Les agents recrutés par une personne morale de droit public pour accomplir un service public administratif sont donc des agents contractuels de droit public, sauf :

- les agents recrutés par contrats de droit privé par détermination de la loi :
 - les vacataires,
 - les intérimaires.

Il existe trois sortes de contrats de droit privé par détermination de la loi :

- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat unique d'insertion ;
- le contrat d'avenir.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Article L. 6211-1 du Code du travail

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail par lequel un employeur s'engage à assurer au jeune une formation, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation pour apprentis, moyennant le versement d'un salaire.

L'apprenti s'engage en retour à travailler pour l'employeur et à suivre la formation dispensée.

Article L. 6221-1 du Code du travail

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

Article 18 de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail

NATURE

Les contrats d'apprentissage sont des contrats de droit privé.

Article 19 de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992

Les services accomplis par l'apprenti au titre du contrat d'apprentissage ne peuvent être pris en compte comme services publics au sens des dispositions applicables aux fonctionnaires, aux agents publics ou aux agents employés par les personnes morales précitées, ni au titre de l'un des régimes spéciaux de retraite applicable à ces agents.

VIII de l'article 20 de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992

III, point 3-2 de la circulaire du 16 novembre 1993 relative aux modalités d'application de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 et des décrets n° 92-1258 du 30 novembre 1992 et n° 93-162 du 2 février 1993 relatifs à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

CONDITIONS

Âge

Les contrats d'apprentissage concernent les personnes de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.

Article L. 6222-1 du Code du travail

L'agrément

La demande d'agrément est adressée par le chef de service au préfet du département du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

Elle précise :

- le nom, la qualification professionnelle et la durée d'exercice du métier du maître d'apprentissage dont l'agrément est demandé ;
- les diplômes et titres susceptibles d'être préparés par l'apprenti.

Elle est accompagnée :

- d'un dossier décrivant l'organisation et l'activité du service, son équipement, la nature des techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, le nombre et la qualification des maîtres d'apprentissage déjà agréés ;
- de l'avis du comité technique paritaire ou de l'instance représentative des personnels compétente en matière d'organisation et de fonctionnement des services sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.

Article 1 du décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 pris en application de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

L'agrément est accordé si l'équipement du service, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont satisfaisantes et si la personne responsable de la formation des apprentis présente des garanties de moralité et de compétence professionnelle.

Sont réputés remplir les conditions de compétence professionnelle les maîtres d'apprentissage qui exercent depuis au moins trois années une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti et dont le diplôme ou le titre atteste une qualification au moins équivalente à celle du diplôme ou titre préparé par l'apprenti.

Toute modification apportée aux conditions d'accueil des apprentis doit être notifiée au préfet par le chef de service ou le représentant de la personne morale employeur. Le préfet appréciera au vu des éléments transmis si un retrait d'agrément est justifié. Toute décision de refus ou de retrait doit être motivée.

En cas de changement dans les fonctions du maître d'apprentissage en cours d'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur proposera un nouveau maître d'apprentissage. Une nouvelle demande d'agrément devra en conséquence être présentée.

Circulaire du 16 novembre 1993 relative aux modalités d'application de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 et des décrets n° 92-1258 du 30 novembre 1992 et n° 93-162 du 2 février 1993 relatifs à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Les conditions d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du comité technique paritaire ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel. Cette instance examine chaque année un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage.

Article 20 de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992

L'aptitude

L'aptitude médicale doit être vérifiée préalablement à l'embauche dans les conditions qui prévalent pour les autres personnels de l'employeur.

3-2 de la circulaire du 16 novembre 1993

DURÉE

Le contrat fixe la date de début de l'apprentissage.

Cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de deux mois au début du cycle du centre de formation que doit suivre l'apprenti.

La durée du contrat est au moins égale à la durée du cycle de formation qui fait l'objet du contrat, elle peut varier entre un et trois ans selon le niveau de qualification.

Une personne morale ne peut conclure avec le même apprenti plus de 3 contrats d'apprentissage successifs.

VII de l'article 20 de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992

Par contre, le contrat initial peut être prorogé en cas d'échec à l'examen.

III 3-1 de la circulaire du 16 novembre 1993

FORMATION

La formation théorique de l'apprenti est dispensée dans un centre de formation des apprentis.

Cependant, un centre de formation d'apprentis peut conclure avec un ou plusieurs centres de formation gérés par une personne morale de droit public ou avec le Centre national de la fonction publique territoriale une convention aux termes de laquelle ces établissements assurent une partie des formations normalement dispensées par le centre de formation d'apprentis et mettent à sa disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

Dans ce cas, les centres de formation d'apprentis conservent la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.

Les personnes morales mentionnées de droit public qui emploient des apprentis prennent en charge les coûts de la formation de ces apprentis dans les centres de formation d'apprentis qui les accueillent sauf lorsque ces personnes morales sont redevables de la taxe d'apprentissage.

A cet effet, elles passent une convention avec ces centres pour définir les conditions de cette prise en charge.

Article 20 de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992

RÉMUNÉRATION

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant, déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé.

IV^e de l'article 20 de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992

Rémunération des apprentis préparant un diplôme de niveau V

	Première année	Deuxième année	Troisième année
Jeunes âgés de 16 à 17 ans	25 %	37 %	53 %
Jeunes âgés de 18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
Jeunes âgés de 21 ans et plus	53 %	61 %	78 %

Ces pourcentages de rémunération sont uniformément majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau IV et de 20 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau III.

Article 2 du décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial

Les montants des rémunérations sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

PROTECTION SOCIALE

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents contractuels de l'État, des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public précitées, en l'occurrence l'IRCANTEC.

La prise en compte des droits validables à l'assurance vieillesse ouverts pendant la période d'apprentissage s'opère dans les mêmes conditions que celles prévues pour les apprentis du secteur privé.

L'État prend en charge la totalité des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, imposées par la loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

Ainsi, aucune cotisation salariale n'est due.

Restent à la charge de l'employeur la cotisation patronale de retraite complémentaire calculée, ainsi que la contribution au Fonds national d'aide au logement et, le cas échéant, le versement de la taxe de transport.

L'État verse directement les cotisations qu'il prend en charge aux organismes concernés, l'employeur public n'a pas à en faire l'avance.

V de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992

Circulaire du 16 novembre 1993 relative aux modalités d'application de la loi n° 92-675 du 17 juillet

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

PRINCIPE

Le contrat unique d'insertion (CUI) est un dispositif ayant pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en difficulté sur le marché du travail.

Il concerne essentiellement les personnes éloignées de l'emploi et les bénéficiaires du revenu de solidarité active.

Il est constitué d'une convention et d'un contrat de travail.

Le bénéficiaire du CUI doit signer préalablement au contrat de travail une convention individuelle avec l'employeur et Pôle Emploi ou le président du Conseil général lorsque le département verse le RSA au bénéficiaire.

Article L. 5134-19-1 du Code du travail

Le contrat prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) lorsqu'il s'agit d'un emploi dans le secteur non marchand,

Article L. 5134-19-3 du Code du travail

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Article L. 5134-20 du Code du travail

NATURE

Le contrat de travail associé à une convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi, est un contrat de travail de droit privé.

Article L. 5134-24 du Code du travail

CONVENTION

Employeurs

Les conventions ouvrant droit au bénéfice du contrat d'accompagnement dans l'emploi peuvent être conclues avec :

- les collectivités territoriales ;
- les autres personnes morales de droit public ;
- les organismes de droit privé à but non lucratif ;
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Article L. 5134-21- du Code du travail

Contenu de la convention

La convention individuelle indique :

- l'identité du bénéficiaire et à sa situation au regard de l'emploi, des allocations dont il bénéficie et de sa qualification ;
- l'identité et les caractéristiques de l'employeur ;
- la nature, les caractéristiques et le contenu du contrat de travail conclu avec le salarié ;
- la nature des actions prévues au cours du CAE ;
- le nom du référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié ;
- le nom et la fonction du tuteur chargé d'accompagner le salarié.

La convention individuelle fixe également :

- les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi ;
- les actions de formation professionnelle ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié.

Elle précise :

Articles L. 5134-22 et L. 5134-23 du Code du travail

Durée

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée est d'une durée minimum :

- de six mois ;
- de trois mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée ne peut excéder :

- vingt-quatre mois ;
- cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

A titre dérogatoire, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et définie dans la convention initiale.

Articles L. 5134-24 et L. 5134-25 du Code du travail

Aménagement du travail

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à vingt heures sauf lorsque la convention le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Lorsque le contrat à durée déterminée est conclu avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire.

Articles L. 5134-26 du Code du travail

Rémunération

Le titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit un salaire au moins égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies.

Cependant des clauses contractuelles ou conventionnelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable.

Articles L. 5134-27 du Code du travail

SUSPENSION DU CAE

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- en accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail ;
- d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

Articles L. 5134-29 du Code du travail

FIN DU CAE

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée, le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

- d'être embauché par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- d'être embauché par un contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois ;
- de suivre une formation conduisant à une qualification.

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Articles L. 5134-28 et L. 5134-28-1 du Code du travail

AIDES FINANCIÈRES

La convention individuelle conclue pour permettre une embauche en contrat d'accompagnement dans l'emploi, ouvre droit à une aide financière qui peut être modulée en fonction :

- de la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur ;
- des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié ;
- des conditions économiques locales ;
- des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié.

Le montant de l'aide financière versée au titre de la convention individuelle ne peut excéder 95 % du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail et n'est soumis à aucune charge fiscale.

Lorsque la convention individuelle a été conclue avec un salarié qui était, avant son embauche, bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département, le département participe au financement de l'aide.

Articles L. 5134-30, L. 5134-30-1, L. 5134-30-2 du Code du travail

EXONÉRATIONS

Les embauches réalisées en contrat d'accompagnement dans l'emploi donnent droit à l'exonération :

- des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée de la convention. Toutefois, les cotisations afférentes à la partie de la rémunération qui excède un montant fixé par décret ne donnent pas lieu à exonération ;
- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Articles L. 5134-31 du Code du travail