

LES AUTRES CATÉGORIES D'AGENTS CONTRACTUELS

Outre les agents recrutés par contrats aidés et les « contractuels », trois autres catégories de collaborateurs peuvent se rencontrer dans l'administration : les vacataires, les intérimaires et les stagiaires de l'enseignement supérieur.

LES VACATAIRES

Bien que très utilisés et nécessaires, aucun texte réglementaire ne définit clairement le statut de vacataire de droit public.

LES CRITÈRES DU VACATAIRE

Il est souvent fait, dans la pratique, un recours abusif au terme de "vacataire", notamment dans des arrêtés fixant la rémunération des agents recrutés pour faire face à un besoin très occasionnel ou de manière discontinue.

Arrêté du 17 septembre 1987 fixant les conditions de recrutement et les modalités de rémunération des psychologues vacataires de l'administration pénitentiaire

Cette notion réglementairement peu définie a fait l'objet de plusieurs arrêts du Conseil d'État.

Les décrets relatifs aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État et de la fonction publique territoriale prévoient que leurs dispositions s'appliquent aux agents contractuels à l'exception des agents engagés pour un acte déterminé.

Les agents engagés pour un acte déterminé ne sont autres que les vacataires qui ne peuvent se prévaloir des dispositions relatives aux agents contractuels.

Article 1 alinéa 1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Article 1 alinéa 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Cependant le décret relatif aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière ne prévoit pas cette distinction.

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Est-ce à dire qu'il n'y a pas de vacataires dans la fonction publique hospitalière ?

La jurisprudence a, en l'absence de définition réglementaire claire, établi les critères de définitions des vacataires.

Le Conseil d'État considère en effet, dans une jurisprudence constante, qu'un vacataire est un agent recruté pour exécuter une tâche précise qui ne répond pas à un besoin durable et continu dans le temps, et qui ne se trouve pas dans une position de subordination vis-à-vis de son administration employeur.

Cette définition s'applique aux vacataires des trois fonctions publiques.

Le statut de vacataire est donc justifié par quatre conditions cumulatives :

- spécificité de l'engagement : recrutement pour une tâche précise, besoin très occasionnel ;
- discontinuité de l'engagement dans le temps : intervention ponctuelle et non récurrente ;
- rémunération rattachée à l'acte : facture ;
- absence de lien hiérarchique.

Un praticien exerçant à la commission médicale départementale du permis de conduire a été qualifié d'agent contractuel de l'État au motif du lien de subordination qui le liait à la collectivité qui faisait appel à ses services.

CE, 28 juillet 1999, Lassablière, n° 185343

Au sens de cette définition, les vacataires sont exclus du champ d'application des décrets relatifs aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique de l'État, de la territoriale et de l'hospitalière.

Leur collaboration ponctuelle au service public les apparente davantage à des prestataires de service qu'à des agents qui participent à l'exécution du service public dans le cadre de la hiérarchie administrative.

Ainsi, lorsque toutes les conditions définissant la situation de vacataire telles que mentionnées précédemment ne sont pas réunies, le juge administratif, saisi au contentieux, requalifie la relation de travail entre l'employeur public et l'agent en contrat de droit public.

Le vacataire est alors considéré comme un agent contractuel de droit public et peut bénéficier de toutes les garanties liées à son statut.

La frontière entre vacataire et agent contractuel peut être ténue. Par conséquent, de nombreux employeurs publics ont tendance à qualifier de vacataires, des contractuels de fait.

Le juge administratif est intervenu à plusieurs reprises et n'a pas hésité à requalifier le statut des agents concernés.

Un agent recruté comme vacataire pour effectuer pendant huit ans quatre heures hebdomadaires d'enseignement de piano durant la période scolaire a été considéré par le juge comme occupant un emploi permanent à temps partiel. Son contrat a été requalifié en CDD de droit public.

CE, 15 janvier 1997, Commune d'Harfleur, n° 141737

La rémunération sur les crédits de vacation

Par ailleurs, un certain nombre d'agents publics contractuels sont souvent appelés vacataires au motif que leur rémunération s'impute sur des crédits dits de vacation.

Or, la circonstance que la dépense de rémunérations soit imputée sur un paragraphe de vacations n'emporte pas pour autant la qualification de vacataires pour ces agents, qui peuvent être, quelles que soient la source de leur rémunération et la dénomination sous laquelle ils sont recrutés, des agents contractuels de droit public au sens du statut général de la fonction publique à partir du moment où l'une des quatre conditions susmentionnées n'est pas remplie.

La rétribution à la vacation horaire d'un agent recruté sur le fondement des dispositions de l'arrêté du 29 novembre 1976 relatif à la rémunération de certains personnels vacataires en fonction dans l'administration centrale et dans les services extérieurs du ministère du travail et du ministère de la santé ne fait pas obstacle à ce qu'elle puisse se prévaloir des dispositions relatives aux agents contractuels de droit public, dès lors qu'elle n'a pas été engagée pour exécuter un acte déterminé ; sa situation étant celle d'un agent contractuel effectuant à titre permanent un service à temps complet.

CAA de Bordeaux, n° 08BX00558, 23 juin 2009

Un agent, recruté par contrat par une Université et affecté au laboratoire d'analyses médicales qui n'était pas engagé pour l'exécution de tâches ponctuelles, mais pour contribuer de manière régulière à l'une des activités du laboratoire de biochimie appliquée de l'Université, doit être regardé, quelle que soit la qualification de sa rémunération, comme agent contractuel et non comme vacataire.

CAA de Nancy, n° 08NC00241, 15 octobre 2009

L'agent recruté pour exercer des fonctions d'animatrice du centre de loisirs sans hébergement, à compter du mois de novembre 2003, dans un premier temps, au cours des mois de novembre 2003, avril, mai et septembre 2004 puis, à partir du mois de décembre 2004, et jusqu'en septembre 2007, chaque mois, pour une durée de travail comprise entre trente et cent trente heures mensuelles puis, à compter du mois de septembre 2006, chargée de fonctions d'accueil périscolaire, pour un volume s'échelonnant entre dix-sept et soixante-dix heures par mois doit être regardé, eu égard à l'importance du volume horaire constaté, et à la continuité de son engagement, nonobstant la circonstance que sa rémunération prenait la forme de vacations horaires payées mensuellement, comme ayant été engagée non pour remplir un acte déterminé, dans le cadre de vacations, mais pour exercer des fonctions répondant à un besoin permanent de la commune, et donc, à ce titre comme ayant eu, durant la période de son engagement par ladite commune, la qualité d'agent contractuel de droit public.

CAA, Lyon, n° 10LY01361, 19 octobre 2010

Dans son bulletin officiel n° 85 du 1^{er} janvier au 31 mars 2002, le ministère de la Justice rappelle que l'ensemble de ses personnels rémunérés sur des crédits de vacation sont des agents contractuels de droit public :

- les délégués vacataires à la probation (50 heures maximum par mois : arrêté ministériel du 26 janvier 1971) ;
- les surveillantes intérimaires (169 heures maximum par mois : arrêté ministériel du 23 juillet 1963) ;
- les agents vacataires de centres de reconduite à la frontière ou de centres de rétention administrative ;
- les agents de justice (169 heures maximum : décret n° 99-515 du 27 octobre 1999) ;
- les psychologues vacataires (120 heures maximum par mois : arrêté interministériel du 17 septembre 1987) ;
- les vacataires administratifs (120 heures maximum par mois : arrêté interministériel du 17 mars 1989) ;
- les animateurs sportifs (169 heures maximum par mois : décret n° 89-883 du 15 décembre 1989).

Ainsi même lorsque les agents ne sont pas recrutés sur des emplois budgétaires mais rémunérés sur des budgets dits de vacations, qu'ils ne remplissent pas les conditions pour être qualifiés de vacataire au sens jurisprudentiel du terme et que les contrôles concernant les motivations de leur recrutement sont moindres, ils peuvent se prévaloir du statut des agents contractuels de droit public prévu par les décrets n° 86-83 du 17 janvier 1986, n° 88-145 du 15 février 1988 et n° 91-155 du 6 février 1991 respectivement relatifs aux agents contractuels de la fonction publique d'État, de la territoriale et de l'Hospitalière.

Le recours aux vacataires

	Motifs	Personnel concerné	Durée de la mission	Conditions et spécificités
Les vacataires	Besoin ponctuel	Toute catégorie	En fonction de la mission	Spécificité de l'engagement, recrutement pour une tâche précise
				Discontinuité de l'engagement dans le temps
				Rémunération rattachée à l'acte
				Absence de liens hiérarchiques

LES INTÉRIMAIRES

L'article 21 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2003 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique introduit la possibilité de recours à une nouvelle catégorie d'employés non-titulaires, les intérimaires.

LES CONDITIONS DE RECOURS AUX INTÉRIMAIRES

L'article 21 de la loi du 3 août 2003 autorise le recours aux entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-1 du Code du travail par les administrations et établissements publics de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics qui en dépendent et les établissements publics hospitaliers.

Article 3 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Article 9-3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

☞ *Dans la fonction publique territoriale, le recours aux entreprises de travail temporaire est subordonné à l'impossibilité pour les centres de gestion d'assurer leurs missions de remplacement.*

En effet, les centres de gestion peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

Article 25 alinéa 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Les agents mis à disposition par les entreprises de travail temporaire sont employés pour l'exécution d'une mission et remplissent un besoin temporaire au sein d'une administration publique dans les conditions prévues pour les employeurs privés (chapitre I^{er} du titre V du livre II de la première partie du Code du travail), sous réserve des dispositions spécifiques aux employeurs publics prévues à la section 6 de ce chapitre.

Les cas de recours aux intérimaires

Les employeurs publics susmentionnés peuvent avoir recours aux intérimaires dans les conditions exhaustives prévues par l'article L. 1251-60 du Code du travail.

La vacance temporaire d'un emploi

Des contrats d'intérimaires d'une durée maximum de 12 mois pourront être conclus afin de faire face à la vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par les statuts de la fonction publique.

La durée totale du contrat de mission sera ramenée à 9 mois si le contrat est conclu dans l'attente de la prise de fonctions d'un agent.

2° de l'article L. 1251-60 du Code du travail

La réglementation reste floue quant à la manière dont cette vacance peut être comblée. En effet, des agents contractuels de droit public de catégorie A dans la fonction publique d'État et territoriale et de toute catégorie dans la fonction publique hospitalière peuvent être recrutés par nécessité de service, notamment lorsque la vacance d'un emploi est supérieure à un an.

La vacance temporaire d'emploi recouvre notamment deux types de situations :

- l'attente de la prise effective de fonctions d'un agent recruté mais qui ne peut se libérer immédiatement ;
- les situations où la personne publique est en cours de recrutement sans qu'aucune candidature identifiée n'ait été retenue.

Circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

Par suite, la vacance de poste comblée par un intérimaire pendant une période maximum d'un an pourra prendre fin via le recrutement d'un agent contractuel de droit public.

L'accroissement temporaire d'activité

Des contrats d'intérimaires d'une durée maximum de 18 mois pourront être conclus afin de faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Ces contrats auront une durée maximum de 9 mois en cas de travaux urgents demandés par des mesures de sécurité et de 24 mois si la mission se déroule à l'étranger.

3° de l'article L. 1251-60 du Code du travail

Peuvent rentrer dans le cas de l'accroissement temporaire d'activité, sous certaines conditions :

- les variations cycliques de l'activité du service ;
- les tâches précisément définies et non durables, s'ajoutant temporairement à une activité permanente.

Circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

☞ *La personne utilisatrice ne peut pas recourir à un travailleur intérimaire pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, en lien avec des postes qui ont été supprimés, dans les six mois qui suivent ces suppressions.*

Les suppressions d'emploi s'apprécient au niveau de la collectivité publique ou du service qui recourt à l'entreprise de travail temporaire. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois.

Circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

Le besoin occasionnel ou saisonnier

Des contrats d'intérimaires d'une durée maximum de 18 mois pourront être conclus afin de faire face à un besoin occasionnel ou saisonnier.

Ces contrats auront une durée maximum de 9 mois en cas de travaux urgents demandés par des mesures de sécurité et de 24 mois si la mission se déroule à l'étranger.

4° de l'article L. 1251-60 du Code du travail

Le remplacement momentané d'un agent

Des contrats d'intérimaires pourront être conclus afin de faire face au remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux.

Les contrats ainsi conclus avec les entreprises de travail temporaire auront une durée égale à l'indisponibilité de l'agent dans la limite de 18 mois.

Ces contrats auront une durée maximum de 9 mois en cas de travaux urgents demandés par des mesures de sécurité et de 24 mois si la mission se déroule à l'étranger.

1° de l'article L. 1251-60 du Code du travail

Les intérimaires ainsi mis à disposition par les agences de travail temporaire pourront assurer le remplacement de fonctionnaire ou d'agents contractuels de droit public.

Circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

☞ *Les intérimaires ne pourront être employés pour le remplacement d'un agent en congés annuels, d'un médecin du travail ou d'un agent gréviste.*

Circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

LES CONTRATS D'INTÉRIM

Le respect des règles de marché public

Lorsqu'un employeur public décide d'avoir recours à une entreprise de travail temporaire, il doit nécessairement faire application des règles du code des marchés publics.

Le recours à une société de travail temporaire est une prestation de service et non un recrutement de personnel.

Pour obtenir des offres plus avantageuses, les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent avoir notamment intérêt à constituer entre elles un groupement de commande conformément à l'article 8 du code des marchés publics.

Le choix de la procédure de passation du marché à mettre en œuvre se détermine en fonction du montant et des caractéristiques des prestations à réaliser. La personne publique utilisatrice devra donc absolument procéder en amont à une définition précise de ses besoins.

La passation de tels marchés doit être précédée d'une publicité et d'une mise en concurrence, ce qui implique le respect de la liberté de la commande, l'égalité de traitement des candidats et la transparence des procédures.

Par exception, les achats de faible montant - inférieurs à 4 000 € - sont dispensés de publicité et de mise en concurrence. Cependant, cela concernera rarement le cas de l'intérim, dont le prix est élevé.

L'entreprise de travail temporaire doit justifier d'une garantie financière obligatoire destinée à assurer, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires, des indemnités et charges sociales. Cette garantie ne peut résulter que d'un engagement de caution unique pris par un organisme financier dûment habilité.

Si la garantie se révélait insuffisante la personne publique utilisatrice se substituerait à l'entreprise de travail temporaire et devrait payer aux salariés intérimaires et aux organismes de sécurité sociale, les sommes restant dues pour la durée des missions accomplies en son sein.

III de la circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

La conclusion du contrat de mise à disposition

Une fois le marché avec l'entreprise de travail temporaire retenue signé, la personne publique conclut avec elle, pour chaque demande de mise à disposition d'un salarié intérimaire, un contrat de mise à disposition.

☞ *Le contrat de mise à disposition qui lie la personne publique à l'entreprise de travail temporaire est établi pour chaque salarié intérimaire.*

L'entreprise de travail temporaire conclut, à partir des éléments du contrat de mise à disposition, un contrat de travail temporaire avec le salarié intérimaire.

Si la personne publique n'a pas à connaître du contenu de ce contrat de mission, elle doit veiller à la transmission de toutes les informations nécessaires à la rédaction de ce contrat qui doit reproduire les mentions figurant sur le contrat de mise à disposition.

Article L. 1251-16 du Code du travail

Les clauses qui doivent apparaître dans le contrat de mission conclu entre le salarié intérimaire et l'entreprise de travail temporaire sont les suivantes :

- la qualification professionnelle du salarié intérimaire ;
- les modalités de rémunération de l'intérimaire, y compris les indemnités de fin de mission (date de paie, périodicité, montant des acomptes éventuels). Le salaire est versé par l'entreprise de travail temporaire sous la forme de deux versements mensuels dès que la mission se déroule sur plus de 16 jours ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire ;
- une clause indiquant que le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire si la mission s'effectue en dehors du territoire métropolitain ;
- la mention du droit pour le salarié d'obtenir sans délai, c'est-à-dire le dernier jour de son contrat, l'attestation pôle emploi qui sert à faire valoir ses droits au chômage ;
- la mention suivant laquelle l'embauche du salarié temporaire à l'issue d'une mission n'est pas interdite ;
- les conditions d'exécution de la période d'essai si elle est prévue par les parties et qui varie, conformément à la loi :
 - deux jours pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à un mois,
 - trois jours pour un contrat d'une durée entre un et deux mois,
 - cinq jours pour un contrat de plus de deux mois.
 - en fonction de la durée minimale fixée au contrat pour les contrats conclus sans terme précis.

IV et annexe de la circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

LA DURÉE DES CONTRATS D'INTÉRIM

Principe

Les contrats d'intérim ont une durée égale à la durée de la mission pour laquelle il est fait appel à l'entreprise de travail temporaire dans la limite de 12 mois pour la vacance de poste et de 18 mois pour le remplacement, les besoins occasionnels ou saisonniers et l'accroissement temporaire d'activité.

Ces durées sont réduites à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de la prise de fonctions d'un agent ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elles sont portées à 24 mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger.

☞ Si le salarié de l'entreprise de travail temporaire continu à être employé par une personne morale de droit public au-delà de son contrat de mission sans la conclusion d'un contrat de droit public ou d'un nouveau contrat de prestation avec l'entreprise de travail temporaire, il est réputé lié avec la personne morale de droit public par un CDD de trois ans dont l'ancienneté est appréciée à compter du premier jour de la mission d'intérim.

Article L. 1251-62 du Code du travail

Cette mesure qui vise à assurer la vigilance de la personne morale de droit public employeur quant à la durée des contrats de mission paraît difficilement applicable. La circulaire du 3 août 2010 mentionne la requalification de la relation de travail en contrat de droit public à durée déterminée de 3 ans mais seulement devant le juge administratif alors que les dispositions de l'article L. 1251-62 du Code du travail ont vocation à s'appliquer sans avoir recours au juge administratif.

De plus, ladite circulaire rappelle que le recours à l'intérim est une prestation de service et non un recrutement à proprement parler. Les crédits utilisés pour bénéficier de ce service ne seront pas les mêmes que ceux utilisés pour rémunérer un agent contractuel de droit public.

La durée de la mission est précisée dans le contrat de mise à disposition en fonction du motif et des besoins de la personne publique.

Le report de l'issue du contrat

Le contrat de mise à disposition peut toutefois comporter une clause permettant de reporter ou d'avancer le terme de la mission, dans les limites d'un jour pour cinq jours de travail. Cette souplesse ne peut avoir pour conséquence de dépasser la durée maximale autorisée des missions ni de réduire cette dernière de plus de dix jours.

Article L. 1251-30 du Code du travail

Pour des missions inférieures à dix jours de travail, le terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

Exemple

Un contrat de travail temporaire est signé le 1^{er} juin 2010 pour le remplacement d'un fonctionnaire en congé parental. Le terme est prévu le 1^{er} juin 2011. Il pourra être avancé au plus tôt au 20 mai 2011.

La possibilité d'aménager ainsi le terme de la mission doit obligatoirement être prévue dans le contrat de mise à disposition.

Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un agent absent, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer et son terme peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi à condition que cette possibilité soit prévue dans le contrat de mise à disposition et celui de travail temporaire.

Articles L. 1251-13 et L. 1251-31 du Code du travail

L'absence de terme précis

Le contrat de mise à disposition peut ne pas comporter de terme précis, lorsqu'il est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié absent, pour faire face à un besoin saisonnier ou dans l'attente de la prise de fonction d'un agent effectivement recruté. La mission prend fin lors de la réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu.

Exemple

Au retour du salarié remplacé ou à la fin de la saison.

L'absence de terme précis est alors compensée par l'indication d'une durée minimale librement fixée par les parties.

La durée minimale interdit toute rupture de contrat avant son expiration et sert de base de calcul à l'éventuelle période d'essai.

L'absence de terme précis sera utile pour le remplacement d'un agent malade. La durée minimale du contrat sera alors généralement fixée par rapport au nombre de jours d'arrêt de travail mentionné dans le certificat médical. Selon les clauses du contrat, la mission pourra se poursuivre jusqu'au retour de l'agent absent ou jusqu'à la fin de l'arrêt pour maladie. Le terme du contrat peut même être aménagé et la mission se poursuivre jusqu'au surlendemain du jour où l'agent reprend son emploi.

Un contrat de travail temporaire conclu pour remplacer un agent absent qui a pour terme la fin de l'absence de l'agent remplacé cesse de plein droit en cas de cessation définitive d'activité de l'agent remplacé.

Le renouvellement du contrat de mise à disposition

Un contrat de travail temporaire à terme précis peut être renouvelé, une seule fois, dans le cadre de la même mission, pour une durée déterminée, dans la limite la durée maximum qui varie selon le motif du recours à l'intérim (9, 12, 18 ou 24 mois).

Article L. 1251-35 du Code du travail

La personne publique doit prévoir dans le contrat de mise à disposition la mention de son renouvellement éventuel et les conditions de sa mise en œuvre afin que l'entreprise de travail temporaire puisse stipuler les conditions de ce renouvellement dans le contrat de travail temporaire ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Le renouvellement pourra être justifié, si l'objet de la mission n'a pas été réalisé ou se poursuit.

La durée du renouvellement peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale. Le terme d'un contrat renouvelé peut être aménagé dans les mêmes conditions que celui d'un contrat initial à terme précis. Dans ces conditions, les possibilités d'aménagement du terme du contrat doivent être appréciées compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement compris.

La question du renouvellement ne se pose pas pour une mission sans terme précis, la fin du contrat correspondant à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

En revanche, un contrat dont le terme a été aménagé ne peut être renouvelé.

IV de la circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

LA RÉDACTION DES CONTRATS DE MISE À DISPOSITION

Chaque mission donnera lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et la personne morale de droit public.

Article L. 1251-1 du Code du travail

Ce contrat de mise à disposition devra comporter les informations qui seront en parties reportées sur le contrat de mission signé entre la société de travail temporaire et l'intérimaire :

- le motif pour lequel il est fait appel au travailleur temporaire ;
- les raisons, les circonstances ou les éléments qui justifient le recours au travail temporaire ;
- en cas de remplacement d'un agent absent, le nom et la qualification de ce dernier doivent être précisés.

S'il s'agit de faire face à un surcroît de travail, la seule mention d'une commande importante ne suffit pas, il faudra y ajouter des informations établissant la réalité de l'accroissement temporaire de l'activité du service (par exemple, organisation d'un évènement tel qu'un congrès international).

- le début et le terme de la mission et leurs modalités d'aménagement tels que définis plus haut ;
- les caractéristiques du poste à pourvoir ;
- les conditions particulières d'exécution de la mission (horaires décalés) ;
- la nature du travail (sur écran, travail salissant, travail posté) ;
- l'environnement du poste (vibrations, bruits) ;
- si l'emploi présente des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés ;
- la qualification professionnelle exigée.

La personne publique utilisatrice doit spécifier les qualités et qualifications attendues des salariés mis à sa disposition qui sont celles requises pour les agents publics (diplômes, titres ou qualifications).

L'entreprise de travail temporaire est tenue à une obligation de prudence, dans le recrutement du personnel qu'elle fournit qui la rend responsable de la sélection du personnel proposé. Elle doit mettre à disposition les salariés intérimaires dont la qualification correspond à celle exigée par la personne publique.

Si le salarié lié par un contrat de travail temporaire exerce une profession médicale ou paramédicale réglementée, il appartient à l'entreprise de travail temporaire de vérifier que ce salarié est régulièrement autorisé à exercer sa profession avant de le mettre à disposition de la personne publique.

Les conditions exigées par les textes réglementaires pour accéder à un emploi d'agent contractuel ne sont pas directement exigibles des salariés intérimaires qui ne sont pas des agents contractuels relevant du statut général. Il appartient à l'entreprise de travail temporaire de vérifier les qualités d'aptitude physique au travail et de probité des agents qu'elle met à disposition.

- le lieu de la mission et les horaires de travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle.

Si l'intérimaire doit utiliser des équipements de protection individuelle, le contrat de mise à disposition précise ceux qui sont fournis par l'entreprise de travail temporaire et ceux fournis par la personne publique.

- le montant de la rémunération avec ses différentes composantes.

La personne publique doit transmettre à l'entreprise de travail temporaire tous les éléments composant la rémunération de l'agent, afin que l'entreprise de travail temporaire puisse la reporter sur le contrat de travail du salarié.

La rémunération perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure à celle prévue au contrat de mise à disposition.

Article L. 1251-18 du Code du travail

La rémunération fixée au contrat de mise à disposition doit être établie par la personne publique en respectant les principes suivants :

- le montant de la rémunération doit être égal à celui que percevait un agent contractuel de la personne publique de même qualification occupant le même poste de travail. Ce montant doit intégrer, le cas échéant, les primes et accessoires du salaire.

Article L. 1251-43- 6° du Code du travail

Le principe d'égalité de rémunération ne s'applique qu'aux éléments de rémunération qui s'attachent au poste de travail. La rémunération n'est pas versée par référence à celle que perçoit l'agent remplacé mais doit être égale à celle que percevait un agent contractuel, nouvellement recruté sur un poste équivalent.

Cependant les modalités de fixation de la rémunération des agents contractuel sont elle-même floues. Il conviendra d'appliquer la jurisprudence en vigueur dans ce domaine en tenant compte de la durée et des motifs de la signature d'un contrat de mission avec une société de travail temporaire et du poste qui sera occupé. Il sera difficile de prendre en compte l'expérience professionnelle de l'intérimaire dans la mesure où c'est la société de travail temporaire qui le choisira à moins que le contrat de mise à disposition ne prévoit une qualification professionnelle minimum.

- les heures supplémentaires et le cas échéant les permanences et astreintes, ainsi que le travail de nuit, les dimanches et jours fériés doivent être rémunérés ou compensés en temps dans les mêmes conditions que pour un agent contractuel. Les modalités de cette compensation devront être précisées dans le contrat ;
- le montant du remboursement des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail n'a pas à être intégré à la rémunération dans la mesure où le salarié intérimaire fait l'objet d'une indemnisation à ce titre par l'entreprise de travail intérimaire.

La rémunération afférente à une éventuelle période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue au contrat.

- le nom et l'adresse du garant ;

Ainsi que la référence aux articles L. 1251-49 à L. 1251-53 du Code du travail selon lesquels l'utilisateur doit se substituer à l'entreprise de travail temporaire en cas de défaillance de cette dernière.

Clauses illégales

De manière générale, toute clause contraire à la réglementation en vigueur concernant le recrutement et la gestion des intérimaires sera réputée non écrite.

Toute clause visant à interdire l'embauche de l'intérimaire par la personne publique à l'issue de la mission est réputée non écrite. Si elle est présente dans le contrat, elle sera de nul effet.

Article L. 1251- 44 du Code du travail

IV de la circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

LA SUSPENSION DU CONTRAT LIÉE AUX ABSENCES DU SALARIÉ

La maladie, la maternité, l'accident du travail du salarié sont des causes de suspension du contrat qui n'empêchent pas celui-ci d'arriver à son terme. La personne publique utilisatrice peut demander à l'entreprise de travail temporaire la mise à disposition d'un autre salarié intérimaire, en remplacement du travailleur intérimaire absent.

IV de la circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

LA RUPTURE DU CONTRAT DE MISE À DISPOSITION AVANT SON TERME

Le contrat de mise à disposition ne peut être rompu avant son terme que dans certaines situations.

La rupture au cours de la période d'essai

Le salarié intérimaire tout comme l'entrepreneur de travail temporaire, à la demande de la personne publique utilisatrice, peuvent mettre fin au contrat de mission, sans préavis ni indemnité pendant la période d'essai si elle est prévue dans le contrat de mise à disposition et le contrat de mission.

La rupture en cas de faute grave du salarié intérimaire

La personne publique transmet à l'entreprise de travail temporaire tous les éléments attestant de la réalité et de la gravité de la faute commise par le salarié, en demandant à rompre de manière anticipée le contrat de mise à disposition. La personne publique ne peut toutefois pas lui infliger une sanction disciplinaire. Si les travailleurs intérimaires sont soumis aux obligations des agents publics lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans une administration, les dispositions relatives à la discipline ne leur sont pas applicables car la personne publique utilisatrice n'est pas leur employeur (CE 12 novembre 1990, RJS 2/1991, n° 174). L'entreprise de travail temporaire tirera les conséquences de la rupture anticipée du contrat de mise à disposition par la personne publique utilisatrice, dans les conditions de droit commun.

La rupture en cas de force majeure

La survenance d'un événement imprévisible, irrésistible et extérieur ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat est un motif de rupture de ce dernier.

Cour de cassation 04-47.014 du 31 octobre 2006 et Cour de cassation 03-43.192 du 28 juin 2005

Les conséquences de la rupture anticipée du contrat de mission

En cas de rupture anticipée du contrat par la personne publique utilisatrice, pour des motifs autres que la faute grave ou la force majeure, l'entreprise de travail temporaire peut lui réclamer le paiement de l'intégralité de ses prestations.

La succession de contrats de mise à disposition temporaires

Conformément aux dispositions du Code du travail, la personne publique doit respecter un délai de carence pour la signature d'un contrat de mise à disposition sur un même poste.

Articles L. 1251-36 à L. 1251-37 du Code du travail

À l'issue du contrat de mise à disposition, la personne publique ne peut recourir de nouveau à un salarié intérimaire pour pourvoir le même poste de travail qu'après l'expiration d'un délai de carence :

- pour un contrat d'au moins 14 jours (renouvellement inclus) le délai de carence est égal au tiers de la durée totale de ce contrat renouvellement inclus.

Ainsi un poste pourvu par un contrat de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau contrat avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois.

- pour un contrat de moins de 14 jours renouvellement inclus, ce délai est égal à la moitié de la durée totale du premier contrat renouvellement inclus.

Ainsi, un poste pourvu en contrat pendant dix jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau contrat avant l'expiration d'un délai de cinq jours.

☞ Le délai de carence est calculé en jours d'ouverture de la personne publique utilisatrice.

Cette règle ne s'applique que si les missions concernent le même poste. Pour apprécier cette condition, il faut se référer à la nature des travaux confiés au salarié intérimaire et non à la localisation géographique de leur exécution

Cour de cassation n° 86-43137 du 31 octobre 1989

Toutefois, aucun délai de carence ne s'applique en cas :

- de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- de travaux urgents de sécurité ;
- d'emplois saisonniers ;
- de rupture anticipée du contrat par le salarié intérimaire ;
- de refus de renouvellement par le salarié intérimaire pour la durée du contrat non renouvelé.

La personne publique peut demander à l'entreprise de travail temporaire la mise à disposition du même salarié intérimaire pour pourvoir un même poste, sous réserve du respect du délai de carence.

Si elle sollicite la mise à disposition de l'agent sur un poste différent, elle doit veiller à ce que les postes occupés successivement répondent à des besoins distincts.

Dans le cas contraire, le juge administratif pourra requalifier le contrat de travail temporaire en contrat de droit public si les remplacements successifs ont eu pour effet de pourvoir durablement un poste permanent de la personne publique.

À l'issue de la mission, la personne publique peut engager, par contrat, le salarié intérimaire dans les conditions prévues par le statut général de la fonction publique.

La durée des missions accomplies auprès de cette administration au cours des mois précédant l'embauche sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Elle sera par ailleurs déduite de la période d'essai prévue si les fonctions exercées au cours de la mission et celles prévues par le contrat sont les mêmes.

IV de la circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

LE STATUT DES INTÉRIMAIRES

Les intérimaires ont un lien contractuel avec leur employeur, l'entreprise de travail temporaire ; c'est seulement cette dernière, en tant que prestataire de service qui a un lien contractuel avec l'administration.

À ce titre les intérimaires ont un statut de droit privé. Cependant, ils sont soumis aux règles de fonctionnement du service, doivent respecter certaines des obligations des agents publics et bénéficient de certains de leurs droits.

Conditions de travail

Si ces salariés ne sont pas directement employés par l'administration où ils exercent leurs fonctions, ils sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent.

Le salarié intérimaire est soumis aux règles d'exécution du service applicables dans l'administration utilisatrice notamment en matière de durée de travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, hygiène et sécurité.

Autorisation d'absence

Les autorisations spéciales d'absence lui sont accordées dans les mêmes conditions qu'aux agents publics.

Formation

Le droit à la formation du salarié intérimaire s'exerce dans le cadre de l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie et qui en a la charge. Le salarié intérimaire peut bénéficier d'un stage de formation inclus dans le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire (actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au développement des compétences), d'un congé individuel de formation (CIF) ou du droit individuel à la formation (DIF).

Le cas échéant, le salarié intérimaire pourra bénéficier d'actions de formation au sein de la personne publique utilisatrice, notamment lorsque le poste exige une compétence technique particulière.

Prestations sociales

L'intérimaire a accès aux mêmes avantages collectifs que les agents de la personne publique : service de transport, accès au restaurant administratif, douches, vestiaires, crèches.

Aptitude

La surveillance médicale est à la charge de l'entreprise de travail temporaire. En revanche, lorsque l'activité exercée nécessite une surveillance médicale renforcée, du fait des risques particuliers qu'elle présente pour l'intérimaire, les obligations correspondantes en matière de surveillance médicale sont à la charge de la personne publique utilisatrice.

Accident du travail

L'intérimaire étant affilié au régime général de la sécurité sociale, il doit, lorsqu'il est victime d'un accident du travail, en informer la personne publique, sans préjudice des obligations qui lui incombent à l'égard de son employeur.

V de la circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

La personne publique doit déclarer à l'entreprise de travail temporaire tout accident dont elle a eu connaissance et dont a été victime un salarié mis à sa disposition par cette entreprise. L'entreprise de travail temporaire, employeur de la victime, prend en charge l'indemnisation de l'accident. Toutefois, elle peut se retourner, le cas échéant, contre l'administration utilisatrice lorsque celle-ci commet une faute inexcusable, appréciée par le juge afin d'obtenir le remboursement des indemnités complémentaires versées à la victime et la répartition de la charge financière de l'accident du travail.

Articles L. 412-6, L. 241-5-1, R. 242-6-1 et R. 242-6-3 du Code de la sécurité sociale

Droits et obligations

Les salariés intérimaires doivent également respecter les obligations qui s'imposent à tout agent public.

Ainsi, un intérimaire, sans lien contractuel direct avec l'administration, devra donc être impartial, transparent, respecter la discrétion et le secret professionnel, son devoir de réserve et être digne autant dans ses fonctions que dans sa vie privée.

Alinéa 1^{er} de l'article L. 1251-61 du Code du travail

En contrepartie, les intérimaires bénéficient de la protection prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Alinéa 2 de l'article L. 1251-61 du Code du travail

Responsabilité de la société de travail temporaire

La personne publique pourra, éventuellement, se retourner contre l'entreprise de travail temporaire si cette dernière a commis une faute dans l'exécution de son obligation contractuelle. En particulier, la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire peut être mise en cause si elle n'a pas satisfait à son obligation de prudence, dans le recrutement du personnel qu'elle fournit.

Responsabilité de l'intérimaire

La responsabilité personnelle du travailleur temporaire ne peut être mise en cause qu'en cas de faute lourde de sa part remettant en cause la protection fonctionnelle.

Lien de subordination

Le salarié intérimaire exécute sa mission sous l'autorité et le contrôle du chef de service. Le contrat de mise à disposition suppose donc la création d'un lien de subordination hiérarchique entre l'intérimaire et le chef de l'administration d'accueil.

Le salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d'une collectivité publique est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il est employé.

Article L. 1251-61 du Code du travail

Il est soumis à l'ensemble des obligations prévues par le titre I^{er} du statut général des fonctionnaires (secret professionnel, obligations de discrétion, obéissance hiérarchique...). Il doit également se conformer au règlement intérieur de sa structure d'accueil, si un tel document existe.

En outre, la personne publique doit veiller à ce que le salarié ne soit pas affecté sur des postes où il se trouverait en position de contrôler, surveiller ou administrer, soit l'entreprise de travail temporaire, soit une entreprise dans laquelle il aurait récemment travaillé, que ce soit ou non par l'intermédiaire de l'entreprise de travail temporaire.

Droit de grève

Le salarié intérimaire exerce son droit de grève dans les conditions applicables aux personnels du service dans lequel il est mis à disposition et conformément aux dispositions prévues par les articles L. 2512-1 à L. 2512-5 du Code du travail (exercice du droit de grève dans le secteur public). La personne publique transmettra à l'entreprise de travail temporaire les informations relatives à l'absence pour fait de grève du salarié intérimaire.

V de la circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

La représentation du salarié intérimaire dans l'administration et les droits syndicaux

Le salarié intérimaire vote dans l'entreprise de travail temporaire, s'il justifie de trois mois d'ancienneté ou de 507 heures travaillées au cours des 12 mois précédents l'élection.

Ses réclamations concernant les conditions d'exécution de travail et l'accès aux services collectifs pourront être présentés par l'intermédiaire des représentants du personnel au comité technique paritaire de l'administration utilisatrice.

L'agent intérimaire n'est ni électeur ni éligible dans les instances représentatives de la personne publique pour laquelle il sert (CTP/CTE, CAP, CHS/CHSCT) qui ne sont composées que par des représentants des agents publics (fonctionnaires ou contractuels).

Par contre, le CHS/CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail. Il remplit cette mission à l'égard de l'ensemble des personnels intervenant dans l'administration de son champ de compétence, conformément aux textes applicables à chacune des fonctions publiques.

V de la circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

Litiges relatifs à une mission d'intérim au sein de l'administration

C'est le juge administratif qui est compétent pour connaître des litiges relatifs à une mission d'intérim opposant le salarié et la personne publique utilisatrice gérant un service public administratif.

Article L. 1251-63 du Code du travail

La personne publique doit veiller, en particulier, à prévenir les risques de requalification du contrat de travail temporaire conclu entre le salarié intérimaire et l'entreprise de travail temporaire en contrat de droit public.

Aussi, elle écartera toute situation la conduisant :

- au travail dans les conditions prévues par le statut général des fonctionnaires ou sans nouveau contrat de mise à disposition ;
- à affecter le salarié intérimaire sur un poste lié à l'activité normale et permanente de la personne publique ;
- à conclure un contrat pour un motif non prévu ou interdit par le Code du travail ;
- à ne pas respecter les durées fixées par le Code du travail ;
- à ne pas mentionner le terme du contrat dès sa conclusion quand le motif du recours impose un terme fixe ;
- à ne pas respecter les conditions d'aménagement du terme de la mission.

En cas de dommages causés par le salarié intérimaire, la personne publique utilisatrice ne peut s'exonérer de sa responsabilité dans la mesure où elle définit les conditions d'exécution du travail du salarié intérimaire mis à sa disposition.

IV de la circulaire du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

Le recours aux intérimaires

	Motifs	Personnel concerné	Durée maximum de la mission	Conditions et spécificités
Les intérimaires	Vacance temporaire d'un emploi	Toute catégorie	18 mois 24 mois si la mission se déroule à l'étranger	Personnes employées par une société privée de travail temporaire pour l'exécution d'une mission au sein d'une administration publique
	Accroissement temporaire d'activité		9 mois en cas de travaux urgents demandés pour des motifs de sécurité	
	Besoin occasionnel ou saisonnier			
	Remplacement momentané d'un agent	Toute catégorie	12 mois	

LES STAGIAIRES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Tout comme dans le privé, le législateur est venu encadrer l'accueil des stagiaires de l'enseignement supérieur dans les administrations publiques.

Les modalités d'accueil de ces stagiaires dans les administrations et les établissements publics de l'État sont définies par le décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 et la circulaire du 23 juillet 2009.

Décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'État ne présentant pas un caractère industriel et commercial

Circulaire du 23 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'État ne présentant pas un caractère industriel et commercial

Les modalités d'accueil des stagiaires de l'enseignement supérieur dans les collectivités territoriales sont reprises dans la circulaire du 4 novembre 2009 qui renvoie aux dispositions prévues pour les stagiaires de l'État.

Circulaire du 23 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial

Aucun texte ne prévoit de modalités d'accueil des stagiaires de l'enseignement supérieur dans les établissements de la fonction publique hospitalière. Cependant, dans le silence des textes, il y a lieu d'étendre les dispositions et recommandations applicables aux stagiaires de la fonction publique territoriale et de l'État à ceux de l'hospitalière.

LES PERSONNES CONCERNÉES

Les stagiaires visés par les textes susmentionnés sont les étudiants de l'enseignement supérieur (universités, Institut d'études politiques, Institut d'études judiciaires, écoles de commerce...) qui effectuent au sein de l'administration une période de formation pratique dans le cadre de leur cursus.

Les dispositions du décret excluent implicitement les stagiaires ayant conclu leurs cursus universitaires en prévoyant la signature obligatoire d'une convention entre le stagiaire, l'établissement préparant un diplôme de l'enseignement supérieur et l'administration ou l'établissement d'accueil.

Article 1^{er} du décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009

La circulaire du 23 juillet 2009 recommande l'exclusion des candidatures qui ne s'inscrivent pas dans un cursus pédagogique.

LA CONVENTION DE STAGE

La convention, obligatoire, quelle que soit la durée du stage précise :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire ainsi que les objectifs et les finalités du stage ;
- les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- la durée du stage ainsi que les dates de début et de fin de stage.

Le stage ne peut avoir une durée cumulée supérieure à 6 mois sauf si celui-ci s'inscrit dans un cursus pédagogique particulier prévoyant une durée supérieure.

- la durée hebdomadaire de présence du stagiaire dans l'administration ou l'établissement public d'accueil ;
- les horaires de présence devront être définis en prenant en compte la situation personnelle du stagiaire (domicile, situation familiale, activités exercées par ailleurs...) ;

L'administration d'accueil donnera également accès au restaurant administratif au tarif le plus bas ou aux facilités équivalentes accordées aux agents du service.

- les conditions de suivi et d'encadrement du stagiaire par un représentant l'établissement d'enseignement, et un représentant de l'administration ou l'établissement public d'accueil ;

L'administration d'accueil veillera à nommer un tuteur ou un groupe de tuteur qui devra participer à l'intégration et au suivi du stagiaire.

- le montant de l'éventuelle gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;

Les stagiaires présents au moins 40 jours pendant une période de plus de deux mois consécutifs ont droit à une gratification égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;

Les stagiaires gratifiés ou non gratifiés bénéficient, conformément à l'article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale, en matière d'accident du travail / maladies professionnelles des prestations en nature et de la rente d'incapacité permanente prévue par le Code de sécurité sociale.

Ils ne bénéficient pas d'ouvertures de droit à la retraite, ni des prestations afférentes au risque maladie, maternité, invalidité et décès.

- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
- les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage.

Convention-type de stage

I – LES PARTIES

1) L'établissement d'enseignement et son représentant

Nom :

Représenté par :

Fonction :

Adresse :

Téléphone/Fax :

Courriel :

2) La structure d'accueil du stage :

Nom et Adresse

Représentée par:

Fonctions :

Adresse :

Téléphone/ Fax :

Courriel :

3) Le Stagiaire :

Nom, Prénom :

Adresse :

Téléphone :

Courriel :

Formation suivie :

N° Sécurité Sociale :

Numéro étudiant :

II – PROJET PÉDAGOGIQUE ET CONTENU DU STAGE

1) Présentation du projet pédagogique, des objectifs et finalités attendus du stage

2) Présentation du contenu du stage et activités confiées au stagiaire

III – MODALITÉS DU STAGE

1) Déroulement du stage

Lieu du stage :

Service dans lequel le stage est effectué :

Organisation du temps de stage :

2) Cas particuliers (travail de nuit, travail les dimanches ou jours fériés) :

3) Durée et dates de stage (en fonction des dispositions réglementaires applicables au cursus suivi, des objectifs du stage et de la logique d'enseignement)

- Stage du : au :

Périodes de stage :

4) Accueil et encadrement du stagiaire :

Nom et fonction du responsable de stage au sein de l'établissement d'enseignement :

Nom et fonction du responsable de stage au sein de la structure d'accueil :

5) Gratification et avantages (lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification calculée sur la base de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale et qui n'a pas le caractère d'un salaire ; la durée du stage s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants ayant pour effet de prolonger le stage)

Montant de la gratification :

Modalités de versement :

Avantages éventuellement offerts au stagiaire :

6) Protection sociale, couverture du risque accident du travail et responsabilité civile

L'étudiant stagiaire conserve entier le bénéfice de la protection sociale dans le cadre de l'assurance maladie dont il est bénéficiaire en tant qu'étudiant, à titre personnel ou comme ayant droit.

Concernant le risque accident du travail/maladies professionnelles, le stagiaire bénéficie de la législation sur les accidents du travail (article R.412-4 du Code de la sécurité sociale – Décret n° 2006-1627 du 18 décembre 2006 complétant les dispositions de l'article L.412-8 2^e du même code) :

L'étudiant devra, de son côté, contracter une assurance garantissant sa responsabilité civile et en fournir le justificatif à la structure d'accueil avant la signature de la convention.

7) Obligations du stagiaire (discipline et confidentialité)

8) Absences

9) Interruption, rupture

Interruption (préciser les motifs, dates et durées) :

Rupture amiable (préciser les motifs) :

Rupture à l'initiative du stagiaire (préciser les motifs) :

Rupture à l'initiative de la structure d'accueil (préciser les motifs) :

IV – ÉVALUATION DU STAGE

Fait à	le	
Le représentant de la structure d'accueil	Le représentant de l'établissement d'enseignement	Le stagiaire
Cachet et signature	Cachet et signature	Signature

LA RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Les stagiaires de l'enseignement supérieur présents au moins 40 jours pendant une période de plus de deux mois consécutifs ont droit à une gratification égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Cette gratification n'est soumise à aucune cotisation de la part de l'organisme d'accueil comme de la part du stagiaire et constitue une dépense de fonctionnement et non une dépense de personnel.

Cette gratification, versée mensuellement, est établie en fonction de la durée hebdomadaire de présence du stagiaire et ne peut être cumulée avec une rémunération versée par l'administration ou l'établissement public d'accueil au cours de la période de stage.

Article 5 du décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009

La gratification versée à un stagiaire de l'enseignement supérieur est considérée, dans la limite de 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale comme une dépense de fonctionnement et non comme une dépense de personnel.

Si, pour quelque motif que ce soit, la somme versée est supérieure à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, il ne s'agit plus alors d'une gratification mais d'une rémunération soumise aux cotisations sociales et imputée sur les crédits de rémunération du personnel.

Le stagiaire est alors un agent contractuel de droit public et bénéficie de tous les droits qui sont attachés à ce statut, notamment en matière de rémunération et de protection sociale.

L'organisme d'accueil doit, quant à lui, justifier le recrutement d'un agent contractuel de droit public.

La prise en charge des frais

Les organismes d'accueil doivent prendre en charge les frais engagés par les stagiaires de l'enseignement supérieur à l'occasion du stage ainsi que les frais de mission dans les conditions applicables aux agents du service.

Les stagiaires peuvent également bénéficier du remboursement partiel de l'abonnement transports publics entre la résidence du stagiaire et le lieu du stage.

Stagiaires de l'enseignement supérieur dans la fonction publique de l'État et territoriale

- Décret n° 2009-885 ;
- Circulaire du 23 juillet 2009 ;
- Circulaire du 4 novembre 2009.

Stage obligatoire ou non obligatoire	
Stage inférieur à 2 mois consécutifs	Stage supérieur à 2 mois consécutifs mais inférieur à 6 mois et au moins 40 jours de présence
Pas de gratification obligatoire	Gratification obligatoire
Publication électronique des offres de stage	
Obligation de conventionnement	
Défraiement des frais engagés à l'occasion du stage Possibilité de prise en charge partielle de l'abonnement transport	
Montant de la gratification : 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale Franchise de cotisation de la part de l'organisme d'accueil comme de la part du stagiaire Imputé sur les dépenses de fonctionnement et non de personnel.	
La rémunération au-delà de 12,5 % du plafond de la sécurité sociale n'est plus une gratification mais une rémunération soumise à contribution. Nécessité d'un contrat de travail de droit public Cotisations sociales des agents non-titulaires Imputé sur les dépenses de personnel.	

