

DIRECTION DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITES LOCALES

BUREAU DU CONTRÔLE DE LEGALITE

AFFAIRE SUIVIE PAR Mlle GRANGER
TEL : 04.50.33.60.48

DIRECTION DES ACTIONS INTERMINISTERIELLES

BUREAU DE L'ACTION ECONOMIQUE

Annecy, le 29 mars 2001

LE PRÉFET DE LA HAUTE-SAVOIE

à

Mesdames et Messieurs les Maires du Département
Mesdames et Messieurs les Présidents des Etablissements
publics de coopération intercommunale

En communication à :

MM Les Sous-Préfets d'arrondissement

M.Le Trésorier Payeur Général

CIRCULAIRE N°2001/42

OBJET : Règles applicables aux contrats de recrutement des emplois-jeunes par les collectivités locales (communes et EPCI).

REF. : Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement de l'activité pour l'emploi des jeunes.
Décret n° 97-954 du 17 octobre 1997.

Cette circulaire a pour objet de rappeler certaines règles applicables par les collectivités locales lors de la conclusion des contrats de recrutement des emplois-jeunes.
--

Depuis un peu plus de trois ans, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale du département ont largement fait appel aux emplois-jeunes pour les aider à s'insérer professionnellement dans la société et permettre de répondre à des besoins non satisfaits.

Au moment où se pose le problème de la pérennisation de ces emplois, il m'a paru utile de vous rappeler les principales règles qui découlent du contrat de travail spécifique de ces agents, ceci afin d'éviter d'éventuels contentieux.

Un contrat de recrutement d'un emploi-jeune peut être conclu afin de répondre à des besoins émergents et non satisfaits ayant une utilité sociale en matière d'activités sportives, culturelles, éducatives, d'environnement et de proximité, **étant entendu que le recrutement d'un emploi-jeune ne doit pas se faire sur un emploi permanent de la fonction publique territoriale.**

Un contrat de recrutement d'un emploi-jeune est un **contrat de travail de droit privé** établi par écrit. Il va donc être régi par les règles du code de travail, éventuellement par la convention collective du secteur si une telle convention existe, ainsi que par la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 et le décret n° 97-954 du 17 octobre 1997 relatifs au développement d'activités pour l'emploi des jeunes.

En conséquence, les textes législatifs et réglementaires régissant le personnel non statutaire des trois fonctions publiques ne s'appliquent pas.

Etant donné le caractère privé du contrat de recrutement :

- Le salaire ne peut être établi en référence à un indice de la fonction publique territoriale. Il ne doit pas être inférieur au SMIC ; il peut être fixé en tenant compte de l'emploi proposé, du niveau de responsabilité confiée, de la qualification, des compétences du jeune...
- Les emplois-jeunes ne peuvent recevoir un complément de rémunération assimilable à celui des agents territoriaux. La collectivité locale peut uniquement en tenir compte lors de la rémunération contractuelle. Ainsi, ce complément doit avoir un caractère permanent ce qui exclut l'attribution ponctuelle de gratifications supplémentaires non prévues dans le contrat.
- En cas de contentieux lié à la conclusion, à l'exécution ou à la fin du contrat de recrutement, la juridiction compétente est le tribunal des prud'hommes. Par contre, les litiges relatifs à l'exécution de la convention signée avec l'Etat relèvent de la juridiction administrative.
- Enfin, l'application du droit du travail entraîne l'assujettissement au régime général de la sécurité sociale et l'affiliation au régime d'assurance chômage.

Il s'agit d'un **contrat à durée déterminée** (CDD) conclu pour une durée de 60 mois avec une période d'essai d'un mois renouvelable une fois. Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie à chaque date anniversaire de l'embauche du salarié. Il peut également être rompu à tout moment, par accord amiable des parties en cas de faute grave ou de force majeure.

En cas de rupture anticipée du CDD, un nouveau CDD pourra être conclu, pour le même poste, pour le temps de la convention restant à écouler. Le contrat de recrutement doit viser la convention sur la base de laquelle le contrat a été conclu ainsi que l'historique du poste.

Le contrat est établi sur la base de la durée légale du travail ou pour la durée collective, inférieure éventuellement, applicable dans la collectivité. Toutefois, il peut être conclu pour un temps partiel, sur dérogation accordée par le préfet, quand la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permet pas l'emploi d'un salarié à temps plein, sachant que le temps partiel ne pourra être inférieur à un mi-temps.

Enfin, la loi relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes stipule, dans son article 1^{er}, que « les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, et les comités techniques paritaires sont informés sur les conventions conclues en application du présent article et saisis annuellement d'un rapport sur leur exécution ».

En application de ces prescriptions, **les collectivités qui ont recruté des emplois-jeunes doivent saisir obligatoirement pour information leur comité technique paritaire** lorsqu'elles en possèdent un, ou pour celles qui n'en ont pas, le comité technique paritaire du centre de gestion dont elles dépendent.

Concernant ces dernières, elles doivent envoyer **un courrier** au secrétariat du comité technique paritaire **accompagné du contrat d'embauche ainsi que de la convention signée entre la collectivité et l'Etat.**

Chaque année et jusqu'au terme du contrat, les collectivités doivent présenter au comité technique paritaire un rapport sur l'exécution de la convention « emploi-jeune ». Afin de faciliter ces procédures, le centre de gestion de la Haute-Savoie propose aux collectivités qui dépendent de son comité technique paritaire un formulaire (ci-joint en annexe) intitulé « procédure de suivi emplois-jeunes » qu'elles voudront bien remplir et renvoyer annuellement au centre de gestion.

Pour le Préfet,
Le Secrétaire Général,

Signé : Michel BERGUE