

LES CONTRATS DE DROIT PRIVE

Textes de référence

- Code du travail - articles L 5134-19-1 et suivants – articles R 5134-14 et suivants,
- Loi n° 2012-1189 du 1^{er} novembre 2012 portant création des emplois d'avenir
- Décret n°2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir
- Circulaire ministérielle (DGEFP) n°2009-42 du 5 novembre 2009 relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion au 1^{er} janvier 2010
- Circulaire ministérielle (DGEFP) n°2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir

Les collectivités territoriales et établissements publics locaux ont la possibilité de recruter des agents :

- En contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
- En emploi d'avenir
- En apprentissage public

I. Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est le pendant, dans le secteur non marchand, du contrat unique d'insertion (CUI). Il facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'insertion.

Bénéficiaires :

Le CAE concerne toute personne sans emploi qui rencontre des difficultés sociales et professionnelles d'insertion. Les bénéficiaires ne sont pas forcément inscrits à pôle emploi.

Employeurs :

L'embauche en CAE est réservée aux employeurs du secteur non marchand :

- Collectivités territoriales et leurs groupements ;
- Autres personnes morales de droit public ;

- Organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, organismes de Sécurité sociale, mutuelles et organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, comité d'entreprise, fondations, etc...) ;
- Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins...).

Sont exclus les employeurs :

- Ayant licencié des agents pour motif économique dans les six mois précédant l'embauche,
- N'étant pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Le CAE peut être mobilisé différemment selon les régions, dans les conditions fixées par l'arrêté du préfet de région, et appréciées par les acteurs du service public de l'emploi, dont les services de Pôle emploi.

Nature du contrat :

Le CAE est un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée : la durée minimale de la prise en charge est de 6 mois (ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine). Cette durée peut être prolongée dans la limite totale d'une durée de 24 mois en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Cas dérogatoires à la durée maximale de 24 mois :

La durée maximale de 24 mois peut être portée, par décisions de prolongation successives d'un an au plus, à 60 mois :

- Pour les salariés âgés de 50 ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi. La condition d'âge s'apprécie à l'échéance de la durée maximale de l'aide.
- Pour les personnes reconnues travailleur handicapé ;
- Pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et prévue au titre de l'aide attribuée (ex : une VAE). La durée de la prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.
- Pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, le contrat peut être prolongé jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

Le CAE peut être à temps plein ou à temps partiel (20 heures hebdomadaires de travail minimum).

Rémunération :

Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les salariés embauchés en CAE perçoivent un salaire au moins égal au SMIC horaire.

Accompagnement et formation :

Le salarié embauché en CAE doit bénéficier d'au moins une action d'accompagnement et une action de formation.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions prévues dans la demande d'aide (formation, accompagnement, VAE...) favorisant l'accès rapide à un emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois).

En fin de contrat, l'employeur doit établir une attestation d'expérience professionnelle et la remettre au salarié 1 mois avant la fin du CAE.

Cas de rupture de contrat :

1. Le CAE peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché sur un CDI ou un CDD de plus de 6 mois, ou de suivre une formation qualifiante.
2. Le CAE peut être suspendu à la demande du salarié, afin de lui permettre, en accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel ou une action concourant à son insertion professionnelle, ou d'accomplir une période d'essai afférente à une offrande visant un CDI ou un CDD de plus de 6 mois.

Lorsque le CAE est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée. Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.

3. Le CAE peut être rompu à l'initiative de l'employeur sans préavis, ni indemnité de licenciement pour cause de faute grave ou de force majeure. Il peut également être rompu, à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution, en cas de cause réelle et sérieuse, sous réserve du respect d'un préavis d'un mois.

Dans le cas d'un CAE conclu sous la forme d'un CDD, les salariés ne perçoivent pas d'indemnité de fin de contrat.

Aides financières de l'employeur :

Le CAE ouvre droit à une aide de l'État et à une exonération de cotisations patronales.

Rappel : l'embauche sous CAE ne peut avoir lieu avant l'attribution de l'aide.

De même, le bénéfice de l'exonération applicable au CAE est lié à l'obtention de la décision d'attribution de l'aide.

- **L'aide mensuelle versée par l'Etat** est fixée au niveau régional par des arrêtés des préfets de région, et s'applique dans la limite de 95% du taux horaire brut du Smic. Cette aide est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi.

Le montant de l'aide de l'État, exprimé en taux de prise en charge par rapport au SMIC, est donc différent selon les régions, en fonction des besoins spécifiques du bassin d'emploi. Le conseiller Pôle emploi ou en mission locale est en mesure d'apporter des précisions sur le montant et la durée de l'aide qui résultent des arrêtés régionaux.

L'aide est versée à l'employeur par l'Agence de services et de paiement (ASP), sur la base des attestations de présence du bénéficiaire du contrat.

- **Les embauches réalisées en CAE 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. Le montant de cette exonération est égal à celui des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales correspondant à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement. Les cotisations afférentes à la partie de la rémunération qui excède ce montant 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.

Les aides et les exonérations prévues au titre du CAE ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'État à l'emploi.

Formalités

- ✓ Délibération de la collectivité locale
- ✓ Signature d'une convention tripartite (bénéficiaire, Etat/Conseil départemental, employeur)
- ✓ Information du Comité technique des CAE conclus dans la collectivité
- ✓ Déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF
- ✓ Visite médicale d'embauche par le médecin du travail
- ✓ Communication du bulletin n°2 du casier judiciaire (possible, pas de distinction entre la nature privée ou publique de l'emploi)
- ✓ Signature du contrat

II. Les emplois d'avenir

L'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique. Il comporte des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle.

Bénéficiaires :

Les emplois d'avenir sont réservés aux jeunes remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir entre 16 et 25 ans (30 ans si le jeune est reconnu travailleur handicapé),
- Etre sans emploi,
- Avoir un niveau de formation inférieur au niveau IV de la nomenclature officielle (souvent appelé niveau bac),
- Connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active,
- Totaliser au moins 6 mois de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois.

Nature du contrat :

Le contrat est un contrat de droit privé dont la conclusion, l'exécution et la rupture obéissent au Code du travail. Il prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

La durée du contrat est au minimum d'1 an et au maximum, renouvellement et prolongement inclus de 3 ans.

La durée du temps de travail est au minimum de 17h30 par semaine et au maximum de 35h par semaine.

Le jeune en emploi d'avenir est suivi par un tuteur choisi parmi les salariés ou les responsables de la structure employeuse.

Employeurs :

Tout type d'employeur peut signer un emploi d'avenir avec un jeune, à l'exception de l'État.

L'employeur peut notamment être :

- Les organisations de droit privé à but non lucratif (une association, fondation...)
- une collectivité locale (par exemple, une mairie) ou un établissement public (par exemple, un hôpital)
- Les personnes morales de droit public chargées de la gestion d'un service public
- Une entreprise reconnue par le préfet de région comme présentant un potentiel de création d'embauches important,
- une structure d'insertion par l'activité économique,
- Un groupement d'employeurs (mettant des salariés à disposition d'associations, d'entreprises ou d'autres groupements)
- Les autres personnes morales de droit public.

Attention : Si l'employeur est un employeur public, l'emploi d'avenir est nécessairement conclu pour une durée déterminée.

Aides financières de l'employeur :

L'employeur perçoit une aide financière des pouvoirs publics :

- 75 % du Smic brut, s'il appartient au secteur non marchand, public ou associatif (soit 1 110,20 € pour un temps plein),
- 47 % du Smic brut, s'il appartient au secteur de l'insertion par l'activité économique (soit 695,73 € pour un temps plein),
- 35 % du Smic brut, s'il appartient au secteur marchand, industriel ou commercial (soit 518,09 € pour un temps plein).

L'employeur public bénéficie en outre d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

L'exonération porte uniquement sur la partie de la rémunération n'excédant pas le SMIC. Les autres charges patronales restent dues : cotisation accident du travail, contribution solidarité autonomie, FNAL, IRCANTEC et POLE EMPLOI le cas échéant. Les cotisations salariales ne sont pas exonérées.

Cotisation CNFPT :

Pour financer les actions de formation destinées aux emplois d'avenir, les collectivités et établissements employeurs doivent verser une cotisation de 0,5% au CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale).

Formalités :

- ✓ Délibération de la collectivité locale
- ✓ Signature d'une convention tripartite (bénéficiaire, Etat/Conseil départemental, employeur)
- ✓ Information du Comité technique des CAE conclus dans la collectivité
- ✓ Déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF
- ✓ Visite médicale d'embauche par le médecin du travail
- ✓ Communication du bulletin n°2 du casier judiciaire (possible, pas de distinction entre la nature privée ou publique de l'emploi)
- ✓ Signature du contrat

III. Le contrat d'apprentissage

Se référer au guide sur l'apprentissage édité par le CDG 84.

IV. Dispositions communes aux contrats

Le décret n°2014-1718 du 30 décembre 2014 crée, à compter du 1^{er} janvier 2015, une nouvelle contribution patronale permettant de financer la mise en place d'un **fonds paritaire dédié au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.**

Cette contribution est due par les employeurs de droit privé et de droit public employant du personnel dans les conditions du droit privé. Ainsi, sont concernées par cette mesure, les collectivités territoriales et les établissements publics employant des personnes sous contrat de droit privé (apprentis, CAE, emplois d'avenir).

Le taux de cette contribution patronale est fixé à 0,016% des rémunérations servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale.

Il est fortement conseillé aux collectivités d'adhérer au RAC (Régime d'Assurance Chômage), la charge des allocations de chômage étant susceptible de leur revenir si elles ne cotisent pas à ce régime.

Pour aller plus loin : <http://travail-emploi.gouv.fr/>