

Contrat de droit public, Contrat de droit privé

Contrat de droit public

Les emplois permanents de la Fonction publique doivent être occupés par des fonctionnaires titulaires (art. 3 de la loi 13 juillet 1983). Toutefois, la loi du 26 janvier 1984 dispose en son article 3 (modifié par la loi du 12 mars 2012) la possibilité d'un recours à des agents non-titulaires.

Un agent non-titulaire est recruté par contrat ou arrêté.

Cet acte précise :

- La disposition législative en application de laquelle l'agent est recruté ;
- La définition du poste occupé ;
- La date de recrutement ;
- La durée de l'engagement ;
- Les modalités de rémunération ;
- Les conditions de l'emploi de l'agent (temps de travail, sujétions particulières ...).

Suivant l'alinéa de l'article 3 justifiant son recrutement, l'agent non-titulaire est recruté pour une durée de 6 mois à 3 ans maximum.

S'il doit être reconduit, le contrat l'est par décision expresse, notifiée à l'agent entre 8 jours et 2 mois suivant la durée de ses services.

Au-delà d'une période de 6 ans, le renouvellement du contrat doit être notifié à l'agent au début du 3^{ème} mois précédant son terme, lorsque celui-ci est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Il ne peut l'être que par décision expresse (pour les catégories A uniquement).

L'agent non-titulaire peut être licencié pour les raisons suivantes :

- Période d'essai non concluante ;
- Inaptitude physique ;
- Licenciement disciplinaire ;
- Abandon de poste.

La durée du préavis est semblable à celle prévue lors de la notification du renouvellement du contrat, c'est-à-dire de 8 jours à 2 mois suivant la durée des services effectués par l'agent.

Le licenciement n'intervient qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision est notifiée par lettre recommandée accusé réception, précisant le(s) motif(s) et la date du licenciement. Il a droit à une indemnité de licenciement, une indemnité compensatrice de congés annuels et éventuellement à une indemnité chômage.

Les agents contractuels recrutés par un établissement public administratif (EPA) géré par une personne publique, sont quel que soit leur emploi, des agents contractuels de droit public (jurisprudence du tribunal des conflits, arrêt dit « Berkani » du 25 mars 1996 (rec. p. 535)).

Contrat de droit privé

Le contrat à durée indéterminée est un contrat sans limitation de durée, conclu entre un employeur et un salarié. Le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail.

Un contrat écrit n'est pas obligatoire sauf :

- En cas de signature d'un CDI à temps partiel ou d'un CDI intermittent ;
- Si la convention collective applicable l'exige.

À défaut d'engagement écrit, c'est l'exécution d'une prestation de travail rétribuée dans un lien de subordination à l'égard de l'employeur, qui fait preuve de contrat.

En l'absence d'écrit, l'employeur doit remettre un document écrit, lors de l'embauche, précisant la date d'embauche, les références de l'organisme de Sécurité Sociale, les coordonnées de l'entreprise, le lieu de travail et la fonction occupée.

S'il est écrit, le contrat qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit l'être en français. Dans le cas du contrat à durée déterminée, cet écrit est obligatoire.

Le renouvellement de ce type de contrat doit être prévu dans le contrat ou dans un avenant soumis au salarié.

Le CDI peut être rompu à l'initiative du salarié employé (démission ou départ volontaire à la retraite) ou à l'initiative de l'employeur (licenciement ou mise à la retraite).

Le CDI peut être rompu à tout moment, aussi bien par l'employeur que le salarié, mais sous certaines conditions. Tandis que hors période d'essai le CDD ne peut être rompu sauf :

- En cas d'accord entre l'employeur et le salarié ;
- En cas de faute grave de l'employeur ou du salarié ;
- En cas de force majeure.



Transformation d'un EPA en EPIC : conséquences pour le statut des personnels

Le statut des personnels des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) relève du droit privé. L'avis du Conseil d'État du 3 juin 1986 rappelle le principe selon lequel la nature industrielle et commerciale de l'activité d'un service public entraîne la soumission à un statut de droit privé des personnels qui lui sont affectés.

Toutefois, la transformation d'un EPA en EPIC n'entraîne pas la modification du statut du personnel de l'établissement. Les fonctionnaires titulaires ont toujours la possibilité, le cas échéant, de demander à réintégrer leur collectivité d'origine. Pour les contractuels, sauf disposition législative contraire, la nature juridique d'un contrat s'apprécie à la date à laquelle il a été conclu (Tribunal des conflits, 16 octobre 2006, n° C3506). En conséquence, tous les contrats des agents contractuels d'un EPA restent de droit public, malgré la transformation ultérieure de l'établissement en EPIC. En revanche, les nouveaux salariés recrutés directement par l'EPIC auront des contrats de droit privé.