



# Le contrat emploi-jeune : un mécanisme juridiquement inédit

par Patrice Adam

*Une lecture du dispositif emploi-jeune pourrait faire croire au juriste pressé qu'il est là en terrain bien connu. La technique juridique mobilisée par le législateur, la dualité d'une convention entre l'État et l'employeur et d'un contrat de travail entre l'employeur et le salarié, rappellent bien d'autres formes atypiques de mise au travail<sup>1</sup>.*

*Reste qu'au-delà de son apparent classicisme, le mécanisme juridique mis en place en 1997 se révèle d'une richesse et d'une complexité insoupçonnées.*

*C'est ainsi à différents niveaux que le contrat emploi-jeune interroge le juriste.*

## ■ UN OBJECTIF INÉDIT

Inédit, le dispositif emploi-jeune l'est d'abord au regard de l'objectif visé par le législateur. Si la volonté de favoriser la mise au travail d'un public-cible<sup>2</sup> n'est pas totalement absente du programme « emploi-jeune », il reste que c'est d'abord le développement d'activités répondant à des besoins émergents ou non satisfaits et présentant un caractère d'utilité sociale<sup>3</sup> qui constitue la finalité première du mécanisme. Il y a là une forme inédite d'instrumentalisation de la règle de droit, par les politiques de l'emploi (Daniel, 1998). Le droit n'est plus seulement conçu comme un outil d'insertion de certaines catégories de personnes, mais

il est utilisé comme l'instrument, sinon de création, tout du moins de solvabilisation de certaines activités. Le droit devient alors « instituant » (Seraud, 1999). Cette nouvelle orientation du droit de l'emploi se traduit de diverses manières. Elle explique et justifie par exemple que, lorsqu'il est utilisé comme support de l'emploi-jeune, le contrat à durée déterminée ait une durée très longue de 60 mois. De même, elle éclaire les modalités d'attribution de l'aide étatique. L'aide versée à l'organisme employeur n'est ainsi pas destinée à financer la création d'emplois quelconques<sup>4</sup> (Savatier, 1997), mais seulement ceux qui répondent à l'objet déterminé par la loi. Aussi, contrairement à d'autres contrats subventionnés, le départ du salarié recruté sous contrat emploi-jeune ne met pas fin à la convention État-employeur : « *La convention survit au départ du salarié en cours d'exécution du contrat jeune* » (Seraud, 1999). L'employeur pourra recruter par contrat emploi-jeune sur le même poste un autre jeune répondant aux conditions fixées par la loi et cela pour la durée des aides de l'État restant à courir.

<sup>1</sup> Voir le CIE (contrat initiative-emploi) ou le CES (contrat emploi-solidarité).

<sup>2</sup> En l'occurrence les « jeunes ». On peut remarquer que le législateur abandonne un ciblage de type sociopsychologique (voir, par exemple, pour les CES), marqué par la référence à des « *personnes qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile* », pour revenir à un ciblage de type statistique. Tout juste note-t-on dans la circulaire du 24 octobre 1997, une incitation à tenir compte des difficultés particulières rencontrées par certains jeunes.

<sup>3</sup> Article L 322-4-18 alinéa 1 du code du travail.

<sup>4</sup> Ce qui est le cas par exemple pour le CIE.

**Patrice Adam** est enseignant à l'Institut commercial de Nancy et chercheur au CERIT (Centre d'étude et de recherche de l'institut régional du travail de Nancy).

## ■ UN RÉGIME JURIDIQUE INÉDIT

Inédit, le dispositif emploi-jeune l'est encore dans le régime juridique qu'il met en place. Les questions sont nombreuses, les réponses bien souvent incertaines. On peut d'ailleurs s'étonner que près de trois ans après la signature des premiers contrats, le contentieux soit quasi inexistant. On peut cependant penser que les premières affaires récemment jugées par les conseils de prud'hommes (CPH) en annoncent bien d'autres<sup>5</sup>.

Le contrat emploi-jeune est par détermination de la loi un contrat de droit privé<sup>6</sup>. Aussi, l'ensemble du droit du travail s'applique en principe au titulaire d'un emploi-jeune. Reste que la possibilité, pour un organisme de droit public de conclure un contrat emploi-jeune peut créer ici quelques distorsions. Certaines dispositions du code du travail, comme celles relatives aux conventions collectives (titre III du livre I), aux institutions représentatives du personnel (titre II et III du livre IV) ou à certains aspects de l'hygiène et de la sécurité (titre III du livre II), se trouvent ainsi exclues dans certains d'entre eux (Duquesne, 1999a)<sup>7</sup>.

Soumis au droit privé, les rapports entre l'employeur et le jeune salarié relèvent donc de la compétence du conseil de prud'hommes. Ce dernier n'est cependant pas compétent pour connaître de tous les litiges relatifs aux emplois-jeunes. Ainsi, le juge administratif devra être saisi des problèmes relatifs à la conclusion et à l'exécution de la convention qui lie l'État et l'employeur (Laurent, 1999).

La professionnalisation des emplois et des jeunes est au cœur du dispositif emploi-jeune. Sur le strict plan du droit, on ne peut que constater qu'aucune obligation légale de formation ne pèse sur l'employeur. Tout juste relève-t-on que la convention État-employeur qui doit comporter des dispositions relatives aux objectifs fixés pour assurer la professionnalisation des activités envisagées peut, le cas échéant, prévoir

d'éventuelles actions de formation et de qualification professionnelle du salarié<sup>8</sup>. Le salarié sous contrat emploi-jeune pourra ainsi seulement bénéficier, comme les autres salariés, du plan de formation de l'entreprise ou, s'il en remplit les conditions, d'un congé individuel de formation. Rien n'empêche cependant l'employeur de prendre l'engagement, dans le contrat de travail, de faire suivre une formation au jeune salarié. Il faudrait également s'interroger sur la possibilité pour le salarié d'invoquer l'éventuel engagement patronal de formation inscrit dans la convention publique mais non reprise dans le contrat individuel. Quoi qu'il en soit, l'inexécution par l'employeur de la formation prévue pourrait être une cause de dénonciation de la convention par le préfet. Restera alors à préciser les conséquences exactes de la dénonciation de la convention sur le contrat individuel de travail.

Mais ce qui retient d'abord l'attention du juriste, c'est l'original et étrange régime de la rupture du contrat emploi-jeune conclu à durée déterminée. Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, ce sont les règles classiques du licenciement qui trouvent à s'appliquer. En revanche, pour le contrat emploi-jeune à durée déterminée<sup>9</sup>, la loi met en place une complexe articulation entre les règles du licenciement et celles de la rupture anticipée des contrats à durée déterminée, faisant ainsi de cette forme juridique un *monstre* hybride (Savatier, 1997). Rappelons que le contrat emploi-jeune à durée déterminée peut être rompu à chaque date anniversaire par l'employeur pour une cause réelle et sérieuse de licenciement (par exemple un motif économique) ou par démission du salarié, mais que pendant les périodes intermédiaires, le contrat ne peut être rompu que par accord amiable des parties, pour faute grave ou cas de force majeure (ce qui exclut le licenciement pour motif économique). De ce singulier combinatoire naissent d'importants problèmes juridiques.

Sources potentielles de contentieux, les règles de rupture du contrat emploi-jeune à durée déterminée peuvent également être une source d'inspiration. On vise ici la possibilité donnée au salarié, par la loi du 16 octobre 1997, de suspendre avec l'accord de son employeur le contrat emploi-jeune pour exécuter la période d'essai afférente à une offre d'emploi<sup>10</sup>. Si

<sup>5</sup> CPH de Nancy (jugement de départage), 17 janvier 2000, Mademoiselle Duplenne c./ Ville de Nancy ; CPH de Digne Les Bains, 3 décembre 1999, Madame Missimilly c./ Hôpital St Anne ; CPH d'Evry, 27/05/1999, Mme Brandon c./ Association Refuge rissois de protection des chats, La Gazette du Palais, 10-11 décembre 1999, p. 10, note de F. J. Pansier.

<sup>6</sup> Sauf pour les adjoints de sécurité auprès des fonctionnaires des services actifs de la Police nationale : contrat de droit public.

<sup>7</sup> Comme les services publics administratifs ; les salariés des Établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) sont en principe soumis au droit privé.

<sup>8</sup> Art. 2 du décret du 17 octobre 1997.

<sup>9</sup> Certains employeurs sont tenus d'embaucher sous CDD : collectivités territoriales, et les personnes morales de droit public (sauf les EPIC).

<sup>10</sup> Art. L 322-4-20 III du code du travail.

cette période d'essai s'avère concluante, le salarié pourra unilatéralement mettre fin au contrat emploi-jeune sans même être tenu de respecter un délai de préavis. Ne pourrait-on, moyennant peut-être quelques aménagements, élargir ce mécanisme de

« sortie de précarité » au contrat à durée déterminée de droit commun ?

Qu'il soit source de contentieux ou source d'inspiration, le contrat emploi-jeune n'est décidément pas un contrat comme les autres. ■

---

## Bibliographie

---

Ahumada C. (1998), « Le contrat emploi-jeune », *RPDS*, n° 644.

« À propos des emplois-jeunes » (1998), *Cahiers de la prud'homie*, n° 4, p. 1.

« Le contrat emploi-jeune » (1997), *Legi Social*, suppl. au n° S-275, p. 3.

Daniel C. (1998), « Les politiques d'emploi : une révolution silencieuse » *Front social*, janvier, p. 3.

Duquesne F. (1999a), « Les contrats emplois-jeunes », *Semaine Sociale Lamy*, 1<sup>er</sup> mars, n° 923, p. 40.

Duquesne F. (1999b), « Le contentieux des contrats aidés », *Droit social*, Février, p. 134.

« Emplois-jeunes », *Liaisons sociales*, Quotidien, n° 7758 du lundi 10 au mercredi 12 novembre 1997.

Laurent M.-L. (1999), *Les emplois-jeunes : nouveaux contractuels de l'Administration*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques juridiques ».

« Les emplois-jeunes de A à Z » (1997), *Inffo Flash*, numéro spécial, décembre.

Savatier J. (1997), « L'aide aux emplois-jeunes », *Droit social*, novembre, p. 908.

Seraud G. (1999), « Le contrat emploi-jeunes : l'invention du contrat de travail à durée indéterminée affecté d'un terme », *Droit Ouvrier*, mai, p. 179.

Traore S. (1998), « Les contrats emplois-jeunes de la loi du 16 octobre 1997 », *Droit administratif*, janvier, p. 6.

