

Sous-Direction de l'Administration de la  
Communauté Educative  
Mission de réglementation et de conseil juridique  
aux autorités académiques  
1 ter ave de Lowendal  
75349 PARIS

Tél. : 49.55.48.30.

**Note de Service**

**DGER/FOPDACE/N96-2006**

**du : 18 JANVIER 1996**

**Le Ministre de l'agriculture et de la pêche**

**à**

**Messieurs les directeurs régionaux de l'agriculture et de la forêt**

**(service Régional de la Formation et du Développement)**

- **OBJET :**  
**Modalités de recrutement des maîtres d'internat au pair.**
- **Date de mise en œuvre : immédiate**

**PLAN DE DIFFUSION :**

Administration centrale DGER - Diffusion B

Directeurs régionaux de l'agriculture et de la forêt (services régionaux de la formation et du développement)

Inspection de l'Enseignement Agricole

Organisations syndicales de l'enseignement technique

Etablissements publics nationaux et locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles

Les établissements publics nationaux de l'enseignement technique agricole

## **Ministère de l'Agriculture, De la Pêche et de l'Alimentation**

L'effectif du personnel de surveillance fixé par le ministère chargé de l'agriculture au début de l'année scolaire doit en principe permettre d'assurer un fonctionnement normal du service dans chaque établissement.

Dans des cas exceptionnels cependant, les directeurs d'établissement se voient placés dans l'obligation de faire appel à des agents au pair.

Sont réputés travailler au pair les personnels qui, au sens du droit social, "louent leurs services" moyennant le bénéfice d'avantages en nature (nourriture, logement).

Les employeurs doivent respecter les règles édictées en matière du droit du travail dans la fonction publique dès lors que les maîtres d'internat au pair se trouvent dans un état de subordination juridique à leur égard.

Cette présente note a pour objet de préciser les dispositions applicables à ces personnels.

### **I- RECRUTEMENT**

Le recrutement d'agents au pair ne peut, en tout état de cause, être autorisé que pour les besoins en personnels de surveillance des internats des établissements publics d'enseignement et après délibération du Conseil d'Administration.

Aucun agent non titulaire ne peut être engagé :

- 1) Si, étant de nationalité française, il ne jouit pas de ses droits civiques ;
- 2) Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ; en outre, les personnes de nationalité étrangère font l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elle peuvent être recrutées par elle ;
- 3) Si, étant de nationalité française, il ne se trouve en position régulière au regard du Code du service national ;
- 4) S'il ne possède les conditions d'aptitude physique requises ;
- 5) S'il n'est pas âgé de 18 ans au moins et n'a pas la qualité d'étudiant. A cette qualité, la personne qui fait des études supérieures.

Les candidats qui satisfont aux conditions sus-indiquées sont recrutées conventionnellement par le directeur de l'établissement public local.

L'article 4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat dispose en effet que "l'agent non titulaire est recruté par contrat.

A toutes fins utiles, vous trouverez en annexe un modèle de contrat de travail.

Au cours de l'année scolaire, le directeur de l'établissement public local peut mettre fin à tout moment aux fonctions d'un maître d'internat au pair après délibération du Conseil d'administration. Toutefois, il doit respecter les délais de préavis suivant :

- le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans.

L'agent licencié reçoit une indemnité représentative de congé légal calculée conformément aux dispositions ci-dessous.

## **II- DUREE DU TRAVAIL**

La durée maximale du travail des maîtres d'internat au pair est fixée à seize heures par semaine.

La durée totale du service accompli se détermine suivant le mode de calcul des heures de services des maîtres d'internat définis à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 77-280 du 15 mars 1977 fixant les obligations de service hebdomadaire des surveillants d'externat et maîtres d'internat des établissements d'enseignement technique agricole.

De même les heures supplémentaires effectuées exceptionnellement et en accord avec les intéressés sont rémunérées au taux mentionné à l'article 2 du décret du 15 mars 1977 précité.

## **III- AVANTAGES EN NATURE**

Bien que les employeurs ne soient pas tenus de verser un salaire en espèces aux intéressés, ils doivent néanmoins les faire bénéficier durant toute l'année scolaire d'avantages en nature dont la valeur doit être en rapport avec le travail fourni.

La valeur de ces avantages en nature doit atteindre au moins le montant du salaire minimum de croissance (SMIC), compte tenu des heures de travail fournies. Les avantages en nature peuvent être complétés par une indemnité différentielle.

Les tribunaux qui admettent la validité de tels contrats se réservent, en tout état de cause, le droit d'apprécier si les avantages en nature accordés sont en corrélation avec le travail fourni.

Les avantages en nature consentis durant l'année scolaire aux intéressés sont :

- la nourriture, pendant toute la durée d'ouverture de la cuisine de l'établissement ;
- le logement et les prestations accessoires au logement dont bénéficient les maîtres d'internat.

## **IV- GARANTIE DES RISQUES SOCIAUX**

Les maîtres d'internat au pair sont affiliés au régime de sécurité sociale pour les risques assurances sociales , accidents du travail et allocations familiales.

## **V- CONGE LEGAL**

A la fin de l'année scolaire, les maîtres d'internat au pair cessent, en principe de recevoir des avantages en nature.

Par suite, il leur est attribué une indemnité représentative de congé légal calculé conformément à l'article L. 122-3-3 du Code du travail.

Le montant de l'indemnité, calculée en fonction du travail effectivement accompli durant le contrat, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée.

Par rémunération totale brute, il faut entendre le montant des avantages en nature tel qu'il est évalué pour le logement et la nourriture par la réglementation du ministère du travail.

# CONTRAT DE TRAVAIL

## ENTRE

L'Etablissement public local de ..... représenté par .....
Fonctions .....

## Et

M.....
Nom : ..... Prénom : .....
Demeurant à : .....
Diplôme/Qualification : .....

## IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

### Article 1<sup>er</sup> :

Du ..... Au .....le Directeur de l'établissement public local emploiera en qualité de maître d'internat au pair, M/Melle ... .. pour assurer un service d'une durée totale de ... .. heures hebdomadaires.

La durée totale du service accompli se détermine suivant le mode de calcul des heures de service des maîtres d'internat défini à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 77-280 du 15 mars 1977 fixant les obligations de service hebdomadaire des surveillants d'externat et maîtres d'internat des établissements d'enseignement technique agricole.

### Article 2 :

Les maîtres d'internat au pair sont chargés du service de nuit. Ce service commence à l'heure réglementaire du départ des externes surveillés et se termine à l'entrée des élèves en classe le lendemain matin.

Ils sont chargés en outre d'assurer la surveillance de tous les services propres à l'internat et d'une manière générale de tous les services de surveillance sous réserve des obligations incombant à ce titre à des agents d'autres corps en fonction s dans l'établissement.

### Article 3 :

En contrepartie des fonctions exercées, M/Melle ... .. bénéficiera, à titre de rémunération, de la gratuité de la nourriture, du logement et des prestations accessoires à ce dernier. Les avantages en nature peuvent être complétés par une indemnité différentielle dans l'hypothèse où les avantages en nature ne seraient pas équivalents au montant du salaire minimum de croissance.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà des obligations hebdomadaires de service seront rémunérées par référence à l'article 2 du décret du 15 mars 1977 mentionné à l'article 1<sup>er</sup> du présent contrat.

**Article 4 :**

M/Melle ... .. bénéficiera d'une indemnité représentative de congé légal calculée conformément à l'article 122-3-3 du Code du Travail.

**Article 5 :**

La situation administrative de M/Melle ... .. est régie par le décret modifié n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

**Article 8 :**

M/Melle ... .. relève :

1° de la caisse primaire d'assurance maladie de ... .. pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accident du travail et, le cas échéant, de la Caisse d'allocations familiale de ... ..

2° de l'IRCANTEC, pour son régime complémentaire de retraite (décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970).

Fait à ... .. le ... ..

Signature de l'agent

signature du directeur  
De l'établissement public local.