

fiche 14-1

Les agents non titulaires de droit privé des E.P.L.E. : Les contrats de travail aidés

I - LE CADRE GENERAL

I - 1 LE RECRUTEMENT PAR C.U.I. (CONTRAT UNIQUE D'INSERTION)- C.A.E. (CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

■ **I-1-1 L'autorisation préalable du conseil d'administration**

■ **I-1-2 La convention individuelle**

■ **I-1-3 Les bénéficiaires**

■ **I-1-4 La déclaration préalable à l'embauche**

■ **I-1-5 La visite médicale d'embauche**

■ **I-1-6 Le contrat de travail**

I-2 – LE CONTENTIEUX

II - L'EXECUTION DU CONTRAT

■ **II-1 – L'E.P.L.E. employeur**

■ **II-2 – La période d'essai**

■ **II-3 – La nature des fonctions**

■ **II-4 – La modification du contrat de travail**

■ **II-5 – Les congés payés**

■ **II-6 – L'accompagnement du salarié**

■ **II-7 – La discipline**

■ **II-8 – La protection sociale**

III - L'INTERRUPTION DU CONTRAT

■ **III-1 – La suspension du contrat**

■ **III-2 – L'arrivée à terme du contrat**

■ **III-3 – Les modalités spécifiques de rupture anticipée du contrat**



Depuis l'arrêt Berkani (T. confl., 25.03.1996, n° 3000, Préfet de la région Rhône-Alpes, préfet du Rhône c/ Conseil des prud'hommes de Lyon, Recueil Lebon, p. 536), les agents non titulaires recrutés par les établissements publics d'enseignement secondaire sont des agents publics, excepté dans deux cas : en vertu du droit du travail local, comme dans certaines collectivités d'outre-mer, ou lorsque l'agent est recruté par la voie d'un contrat de droit privé par détermination de la loi, ce qui est le cas des contrats aidés.

Plusieurs contrats de travail de ce type se sont succédé, auquel s'est substitué depuis le 1^{er} janvier 2010 le contrat unique d'insertion (C.U.I.), créé par la [loi n° 2008-1249](#) du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active (R.S.A.) et réformant les politiques d'insertion, prévu aux articles [L. 5134-19-1](#) et suivants du code du travail¹. **Pour les E.P.L.E. (secteur non marchand), ce contrat prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (C.U.I.-C.A.E.).** Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi².

Pour autant, la qualité de salarié de droit privé par détermination de la loi n'a pas suffi à clarifier l'ensemble du régime juridique applicable à la relation de travail née de ces contrats. En effet, en tant qu'établissements publics à caractère administratif, les E.P.L.E. n'entrent pas dans le champ d'application d'un certain nombre de dispositions du code du travail.

Un certain nombre de règles de droit public découle du caractère administratif de ces établissements, notamment celles relatives au régime de responsabilité ou à la sécurité du travail et à la prévention médicale fixées par le décret modifié [n° 82-453](#) du 28 mai 1982.

En tout état de cause, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion recrutés par les E.P.L.E. sont soumis à un régime qui comprend des règles spécifiques à ce type de contrats.

[Retour au sommaire](#)

I - LE CADRE GENERAL

I-1 LE RECRUTEMENT PAR C.U.I.-C.A.E

■ I-1-1 Autorisation préalable du conseil d'administration

En vertu des articles [R. 421-9 \(8°\)](#) et [R. 421-20](#) du code de l'éducation, une délibération du conseil d'administration de l'E.P.L.E. doit être prise pour autoriser le chef d'établissement à conclure et exécuter le contrat de travail. L'autorisation de recrutement donnée par le conseil d'administration³ doit préciser en outre la nature des postes à pourvoir et leur nombre.

Le contrat de travail ensuite passé sur la base de cette délibération n'aura pas à être soumis au conseil d'administration.

Si l'établissement n'est pas déjà affilié au régime d'assurance chômage auprès de l'ASSEDIC pour l'ensemble de ses personnels non titulaires, une autre délibération du conseil d'administration pourra porter sur l'adhésion au régime d'assurance chômage et sur le choix du régime révocable d'assurance chômage. Le contrat d'adhésion sera ensuite signé par le chef d'établissement et l'employeur se verra attribuer un seul numéro d'adhésion pour l'ensemble de ses contrats. **En cas de non adhésion, l'E.P.L.E. serait en situation d'auto-assurance et devrait couvrir le risque chômage sur ses fonds propres**⁴. C'est pourquoi la note de service DAF C2 n° 357 du 5 octobre 2005 préconise l'adhésion révocable au régime d'assurance chômage et proscrit l'auto-assurance.

¹ Les modalités d'application sont définies par le décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion

² Article L. 5134-20 du code du travail

³ Ou, par délégation, par la commission permanente (article R. 421-22 du code de l'éducation)

⁴ Article L. 5424-2 du code du travail²

En vertu des articles [L. 421-14 \(I\)](#) et [R. 421-54](#) du code de l'éducation, doivent être transmises au représentant de l'Etat (le préfet) ou, par délégation de celui-ci, à l'autorité académique :

- les délibérations du conseil d'administration relatives au recrutement de personnels (qui sont exécutoires quinze jours après leur transmission)
- les décisions du chef d'établissement relatives au recrutement et au licenciement des personnels liés par contrat à l'établissement ainsi que celles relatives aux mesures disciplinaires prises à l'encontre de ces personnels (qui sont exécutoires dès leur transmission).

■ I-1-2 La convention individuelle

Aux termes de l'article [L. 5134-19-1](#) du code du travail, le C.U.I.-C.A.E. est constitué d'une convention individuelle et d'un contrat de travail. Une convention individuelle doit donc être conclue, préalablement au contrat de travail⁵, entre l'employeur, le bénéficiaire et, soit Pôle emploi, pour le compte de l'Etat, soit le président du conseil général lorsque la convention concerne un bénéficiaire du R.S.A.

La convention, dont un modèle est disponible en annexe de la [circulaire D.G.E.F.P. n° 2009-42](#) du 5 novembre 2009 relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion au 1^{er} janvier 2010, a une durée qui ne peut excéder le terme du contrat de travail mais qui peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 24 mois ([article L. 5134-23](#) du code du travail), sauf cas particuliers prévus à l'[article L. 5134-23-1](#) du code du travail⁶. Si l'employeur souhaite prolonger une convention individuelle, il doit adresser à l'autorité signataire une demande préalable motivée et accompagnée d'un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation⁷ ainsi que d'un document répertoriant les actions envisagées pendant la période de prolongation à venir ([article R. 5134-31](#)). En cas de prolongation dans le cadre de l'article L. 5134-23-1, la durée maximale de la convention peut être portée à 60 mois dans les conditions fixées aux [articles R. 5134-32](#) et [R. 5134-33](#) du code du travail.

Cette convention doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires énumérées à l'[article R. 5134-17](#) du code du travail. Elle peut être modifiée avant son terme avec l'accord des trois parties.

La convention individuelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel (article L. 5134-22 du code du travail). En outre, l'autorité signataire (Pôle emploi ou le président du conseil général), appelée aussi prescripteur, désigne dans la convention initiale un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en C.U.I.-C.A.E. ([article R. 5134-37](#) du code du travail). L'employeur, de son côté, désigne un tuteur parmi les salariés qualifiés, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans, et volontaire pour assumer cette fonction⁸ (article R. 5134-38 du code du travail). Les missions du tuteur sont définies par l'[article R. 5134-39](#) du code du travail⁹. Celui-ci ne peut pas suivre plus de trois salariés en C.U.I.-C.A.E.

⁵ Article R. 5134-26 du code du travail

⁶ Ceci concerne les salariés de 50 ans et plus bénéficiant du R.S.A. ou de certaines allocations spécifiques ou embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion, les personnes reconnues travailleurs handicapés et les cas où l'action de formation professionnelle n'a pu être achevée pendant la durée de la convention

⁷ Ce bilan est établi sans formalité particulière

⁸ A défaut de disposition particulière, le prescripteur est réputé être le référent et l'employeur est réputé être le tuteur (cf. annexe 1 de la circulaire D.G.E.F.P. n° 2009-42 du 5 novembre 2009 précitée)

⁹ Participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié ; contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ; assurer la liaison avec le référent ; participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle prévue à l'article L. 5134-28-1 avec le salarié concerné et l'employeur

La convention peut prévoir, dans sa rédaction initiale ou par avenant écrit, la possibilité pour le salarié de réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs, dans les conditions définies aux articles [D. 5134-50-1](#) et suivants du code du travail. Chacune de ces périodes doit faire l'objet d'une convention de mise à disposition conclue à titre gratuit entre les employeurs. La convention de mise à disposition comporte des mentions obligatoires fixées par l'article [D. 5134-50-4](#) du code du travail. Elle est transmise pour agrément à Pôle emploi ou au conseil général (ou à l'organisme par lui désigné) au plus tard deux mois avant la date prévue pour le début de la période¹⁰. La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder un mois pour une durée totale cumulée ne pouvant représenter plus de 25 % de la durée du C.U.I.-C.A.E.

En contrepartie, la convention individuelle ouvre droit à une aide financière qui varie selon les circonstances et la situation du bénéficiaire et qui n'est soumise à aucune charge fiscale, dans les conditions définies aux articles [L. 5134-30](#), [L. 5134-30-1](#), [L. 5134-30-2](#), et [L. 5134-32](#), [R. 5134-40](#) et suivants du code du travail. Le C.U.I.-C.A.E. donne lieu à une participation financière de l'Etat (ministère chargé de l'emploi) et/ou du département dans la limite totale de 95 % du SMIC. Le ministère de l'éducation nationale (ou la collectivité de rattachement dans le cas d'un emploi aidé occupant un emploi de type TOS relevant d'un service transféré à cette collectivité) prend en charge le coût complémentaire nécessaire au financement total du contrat (cf. instruction DAF C1 n° 10-010 du 14 janvier 2010)¹¹. Un arrêté du préfet de région fixe les taux de prise en charge par l'Etat des différents publics. Pour percevoir ces aides à compter de la date d'embauche, l'employeur communique tous les trois mois les justificatifs attestant de l'effectivité de l'activité du salarié soit à l'Agence de services et de paiement lorsque l'aide est versée par l'Etat, soit au département (ou à l'organisme qu'il désigne) lorsque le C.U.I.-C.A.E. concerne un bénéficiaire du R.S.A.

La convention donne également droit à l'exonération des cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et des allocations familiales (sauf pour la part de rémunération excédant le produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures rémunérées), de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction¹². Ces dispositifs ne peuvent pas être cumulés avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

Pour 2010, le taux de prise en charge global est de 90 % du montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) par heure travaillée (ce taux peut aller jusqu'à 95 % pour les publics prioritaires, voire 105 % dans le cadre des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat), avec une durée hebdomadaire de prise en charge moyenne de 22 heures (26 heures pour les bénéficiaires du R.S.A. et 20 heures pour les autres publics)¹³.

Aux termes de l'article [R. 5134-29](#) du code du travail, sauf cas particuliers¹⁴, en cas de non-respect par l'employeur des clauses de la convention individuelle, l'autorité signataire de celle-ci informe l'employeur de son intention de dénoncer la convention. L'employeur a alors sept jours francs pour faire connaître ses observations et, en cas de dénonciation, l'employeur est tenu au reversement de la totalité des aides perçues.

■ I-1-3 Les bénéficiaires

Aux termes de l'article [L. 5134-20](#) du code du travail, le C.U.I.-C.A.E. est destiné aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

¹⁰ L'agrément n'est pas nécessaire lorsque la convention individuelle ou l'avenant prévoyant la mise à disposition est signé avec un organisme conventionné en tant qu'atelier ou chantier d'insertion.

¹¹ L'établissement doit pour cela, préalablement au recrutement, avoir l'accord de l'inspection académique, ou de la collectivité de rattachement (conseil général ou conseil régional) lorsque le recrutement vise à pourvoir un emploi TOS. Cette autorisation est matérialisée par la signature du formulaire de prise en charge complémentaire.

¹² Articles L. 5134-31 et D. 5134-48 du code du travail.

¹³ Cf. circulaires D.G.E.F.P. n° 2009-42 du 5 novembre 2009 précitée et n° 2009-43 du 2 décembre 2009 relative à la programmation des contrats aidés pour l'année 2010.

¹⁴ Cas de rupture du contrat de travail ne donnant pas lieu au reversement de l'aide : articles R. 5134-46 et R. 5134-47 du code du travail.

Les textes législatifs et réglementaires n'apportent pas plus de précisions sur la situation du bénéficiaire, ce qui permet de proposer un C.U.I.-C.A.E. à toute personne sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion (il n'est pas obligatoire d'être inscrit à Pôle Emploi pour bénéficier d'un C.U.I.-C.A.E.¹⁵). Un arrêté du préfet de région fixant les taux de prise en charge des différents publics, pris après consultation du conseil général pour le type de public qui le concerne¹⁶, et sur la base de la circulaire de programmation des objectifs régionaux de l'année en question pour les C.A.E. et C.I.E.(contrat initiative emploi), permet en pratique de déterminer les catégories de personnes qui bénéficient prioritairement des C.U.I.-C.A.E.¹⁷.

Les agents qui arrivent au terme de leur contrat d'accompagnement dans l'emploi (C.A.E.), de leur contrat initiative-emploi (C.I.E.), de leur contrat d'avenir (C.A.V.) ou de leur contrat insertion-revenu minimum d'activité (C.I.-R.M.A.) pourront voir leur contrat prolongé sous la forme de C.U.I.-C.A.E. Les conditions sont précisées dans l'annexe 1 de la circulaire D.G.E.F.P. n° 2009-42 du 5 novembre 2009 précitée. Elles tiennent compte notamment de la durée de la convention précédente et de la durée hebdomadaire de travail prévue dans celle-ci, pour déterminer les modalités de la convention initiale C.U.I.-C.A.E. (cf I-1-6).

■ I-1-4 La déclaration préalable à l'embauche

En application des articles [L. 1221-10](#) et [R. 1221-3](#) du code du travail, le chef d'établissement qui souhaite recruter un agent de droit privé doit obligatoirement en faire la déclaration à l'organisme de recouvrement des cotisations du régime de sécurité sociale (URSSAF).

L'article [R. 1221-5](#) du code du travail précise que la déclaration nominative préalable à l'embauche est adressée au plus tôt dans les huit jours précédant la date prévisible de l'embauche, par voie électronique, par télécopie ou par lettre recommandée avec avis de réception, datée et signée par l'employeur. Il conviendra dans tous les cas de conserver la preuve de l'envoi.

L'organisme destinataire de la déclaration est celui dans le ressort territorial duquel est situé l'établissement¹⁸.

Cette déclaration, désormais intégrée dans la déclaration unique d'embauche, conformément aux articles [R. 1221-1400](#) et suivants du code du travail¹⁹, est enregistrée par les services de l'URSSAF qui attribuent un numéro de dossier à des fins probatoires et doivent adresser à l'employeur un accusé de réception dans un délai de cinq jours ouvrables suivant la réception de la déclaration.

Quant au salarié, il reçoit deux types de documents : une copie de la déclaration préalable à l'embauche et le volet détachable de l'accusé de réception relatif à la déclaration transmis par l'URSSAF.

¹⁵ Circulaire D.G.E.F.P. n° 2005-12 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

¹⁶ Une convention annuelle d'objectifs et de moyens est signée entre le département et l'Etat, précisant le nombre prévisionnel de conventions individuelles conclues au titre de l'embauche de bénéficiaires du R.S.A et les modalités de financement de celles-ci, ainsi que les taux d'aide applicables localement.

¹⁷ A titre d'exemple, la circulaire D.G.E.F.P. n° 2009-43 du 2 décembre 2009 relative à la programmation des contrats aidés pour l'année 2010 fixe l'objectif national à 210 000 C.U.I.-C.A.E. et précise que sont notamment concernés : les bénéficiaires du R.S.A. (les bénéficiaires de l'allocation solidarité spécifique, de l'allocation isolée et de l'allocation adulte handicapé), les demandeurs d'emploi en fin de mois (D.E.F.M., c'est-à-dire les personnes inscrites à Pôle emploi et ayant une demande en cours au dernier jour du mois) catégories A, B et C (les catégories A, B et C regroupent l'ensemble des demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi), ainsi que les bénéficiaires de conventions prescrites dans le secteur non-marchand (C.A.E. et C.A.V.)

¹⁸ Article R. 1221-4 du code du travail

¹⁹ <http://www.due.fr>

Le non respect de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche entraîne une pénalité dont le montant est égal à 300 fois le taux horaire minimum garanti²⁰. En outre, le fait pour un employeur de se soustraire intentionnellement à la formalité de la déclaration préalable à l'embauche est constitutive de l'infraction de travail dissimulé²¹, délit passible d'une amende de 225 000 €. Enfin, en cas de rupture de la relation de travail, l'employeur peut être condamné à reverser au salarié une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire au minimum²², même lorsque la rupture résulte d'un commun accord, qui peut s'ajouter aux autres indemnités.

La tenue d'un registre unique des entrées et des sorties du personnel est également obligatoire : les noms et prénoms des salariés²³, ainsi que les éléments mentionnés à l'article [D. 1221-23](#) du code du travail, doivent y être inscrits de façon indélébile par ordre d'embauche.

■ I-1-5 La visite médicale d'embauche

Le candidat à un emploi en C.U.I.-C.A.E. bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai afin de vérifier, d'une part, son aptitude physique à ses futures fonctions et l'absence de maladies ou infirmités incompatibles avec celles-ci et, d'autre part, l'absence d'affection susceptible de mettre en danger ses collègues ou les élèves. Cet examen peut également avoir pour finalité de proposer des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes. Le coût de ces visites médicales d'embauche est sauf cas particulier à la charge de l'E.P.L.E. employeur²⁴.

Lorsque l'agent a déjà subi une visite médicale d'embauche dans le cadre de son contrat initial, il n'est pas nécessaire d'en prévoir une nouvelle lors du renouvellement du contrat.

■ I-1-6 Le contrat de travail

La possibilité pour le ministère de l'éducation nationale de recruter lui-même des agents en contrat aidé à durée indéterminée doit être écartée, compte tenu notamment des modalités de financement de ces contrats²⁵ (cf. I.1.2 et I.2).

Aux termes des dispositions de l'article [L. 1242-12](#) du code du travail, le contrat à durée déterminée doit être écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Pour les C.U.I.-C.A.E., cette obligation est d'autant plus impérative qu'ils sont soumis à un régime spécifique énoncé aux articles [L. 5134-19-1](#) et suivants du même code permettant notamment à l'employeur de bénéficier d'aides de l'Etat pour financer leurs rémunérations dans les conditions fixées aux articles [L. 5134-30](#) et suivants. L'écrit est donc toujours nécessaire dans le cadre d'un C.U.I.-C.A.E. et le contrat doit comporter la mention « *dans le cadre d'un contrat unique d'insertion* ».

À défaut d'écrit et de précision sur l'objet du contrat, ce dernier est réputé être conclu pour une durée indéterminée, en vertu de l'article [L. 1242-12](#) du code du travail.

L'article [L. 1242-13](#) du même code précise que le contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche (à défaut, le conseil de prud'hommes pourrait requalifier le contrat en contrat à durée indéterminée). Il doit en outre être signé par le salarié et l'employeur. Le contrat engage l'employeur à partir du moment où il est signé par le salarié. Il ne devra donc être signé qu'après la signature de la convention individuelle.

²⁰ Article L. 1221-11 du code du travail

²¹ Articles L. 8221-1 et L. 8221-5 du code du travail

²² Article L. 8223-1 du code du travail.

²³ Article L. 1221-13 du code du travail.

²⁴ Note DAF C2 n° 431 du 9 décembre 2005.

²⁵ Instruction DAF C1 n° 10-010 du 14 janvier 2010.

La durée hebdomadaire de travail du titulaire d'un C.U.I.-C.A.E. ne peut être inférieure à vingt heures, conformément à l'article [L. 5134-26](#) du code du travail. Ce texte prévoit en outre la possibilité de moduler le temps de travail sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, à condition de ne pas dépasser la durée légale de 35 heures hebdomadaires, ce qui laisse la possibilité d'apporter les aménagements nécessaires au regard des périodes de fermeture des E.P.L.E. durant les vacances scolaires. La modulation du temps de travail doit figurer sur le contrat²⁶. Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié : le nombre d'heures de travail accomplies étant réputé égal à la durée de travail contractuelle.

La durée du contrat de travail ne peut être inférieure à six mois, selon l'article L. 5134-25 du code du travail et le contrat est renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois. Cette durée peut être portée à 5 ans pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du R.S.A., de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés²⁷. Aux termes de l'article [R. 5134-33](#) du code du travail, la condition d'âge est satisfaite si le salarié atteint l'âge de 50 ans à l'échéance de la durée maximale de la convention, et non à la date de la signature du contrat²⁸. A titre dérogatoire, le contrat de travail peut également être prolongé jusqu'au terme d'une action de formation. Dans tous les cas, la prolongation de la durée du contrat de travail doit être précédée de la prolongation de la durée de la convention individuelle.

Dans le cas particulier des agents qui étaient en C.A.E. ou en C.A.V. et dont le contrat est renouvelé sous la forme d'un C.U.I.-C.A.E., la convention initiale devra prendre en compte la durée du précédent contrat. Une durée hebdomadaire de travail identique à l'ancien contrat devra être proposée (concrètement, le titulaire d'un C.A.V. renouvelé à compter du 1^{er} janvier 2010 devra-t-il se voir proposer une durée hebdomadaire de travail de 26 heures).

Les dispositions de l'article [L. 1244-3](#) du code du travail relatives au délai de carence entre deux contrats, comme celles relatives au nombre maximum de renouvellement prévues par l'article [L. 1243-13](#) du code du travail, ne sont pas applicables au C.U.I.-C.A.E.²⁹.

Le C.U.I.-C.A.E. est cumulable avec une autre activité professionnelle, si cela n'entraîne pas un dépassement de la durée légale du travail (10 heures sur une journée, 48 heures sur une semaine, et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives selon les articles [L. 3121-34](#) à [L. 3121-36](#) du code du travail). Néanmoins, dans la mesure où ce type de contrat s'adresse aux personnes ayant des difficultés à trouver un emploi, le cumul d'activités doit rester exceptionnel³⁰.

Un modèle de contrat de travail pour l'embauche d'un salarié sous contrat d'accompagnement dans l'emploi par un E.P.L.E. est disponible sur l'intranet de la direction des affaires financières³¹ à la rubrique « *Contrats aidés* », partie « *Modèles de contrats* ».

Le recrutement des C.U.I.-C.A.E. est effectué par le chef d'établissement (ou par le chef d'un établissement associé³²) en relation avec les services de Pôle emploi ou du conseil général, qui effectuent une sélection des candidats éligibles et les adressent à l'E.P.L.E. pour un entretien préalable d'embauche.

[Retour au sommaire](#)

²⁶ L'article R. 5134-36 du code du travail précise que le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période couverte par le contrat de travail doit être indiqué dans le contrat de travail.

²⁷ Article L. 5134-25-1 du code du travail.

²⁸ Ceci est aussi valable dans le cadre de la convention individuelle (article L. 5134-23-1 du code du travail).

²⁹ Article L. 5134-25 du code du travail.

³⁰ Circulaire D.G.E.F.P. n° 2005-12 du 12 mars 2005 précitée.

³¹ <http://daf.plejade.education.fr> (nom d'utilisateur : ven ; mot de passe : zen).

³² Article L. 421-10 du code de l'éducation.

I - 2 LE CONTENTIEUX

Les litiges afférents à la conclusion, l'exécution et la fin du contrat de travail relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes³³. La compétence du juge administratif est résiduelle et consiste seulement à se prononcer sur « *la légalité de la convention passée entre l'Etat et l'employeur* » ou à apprécier « *les conséquences de la requalification dans le cas précis où le contrat litigieux ne serait pas entré dans les prévisions de l'article L. 322-4-7 du code du travail* »³⁴. Ainsi le juge administratif n'est compétent que lorsque le litige porte sur la convention individuelle³⁵ ou lorsque la requalification du contrat de travail ne permet plus de le considérer comme un contrat aidé et en fait un contrat de droit public.

Devant le conseil de prud'hommes, le ministère d'avocat n'est pas obligatoire. L'employeur a la faculté de se défendre seul³⁶. En tout état de cause, il peut s'adresser aux services juridiques du rectorat pour l'assister dans la préparation de sa défense.

Les litiges concernant le contentieux général de la sécurité sociale des salariés relèvent de la compétence des tribunaux des affaires de sécurité sociale conformément à l'article [L. 142-2](#) du code de la sécurité sociale. Comme dans le cas précédent, le ministère d'avocat n'est pas obligatoire³⁷.

Les litiges relatifs à l'aide financière relèvent de la compétence du juge administratif (dans ce cas un recours gracieux peut être exercé auprès de l'agence de services et de paiement ou de l'autre organisme chargé du versement de l'aide et un recours hiérarchique peut être exercé auprès du ministre chargé de l'emploi).

La réparation des dommages résultant de la prestation de travail des salariés incombe en principe à la personne morale de droit public ou privé qui en bénéficie et, le cas échéant, à l'E.P.L.E. Les affaires concernant la mise en œuvre de la responsabilité générale de ces bénéficiaires sont portées soit devant le juge administratif, lorsqu'il s'agit de mettre en cause la responsabilité d'une personne morale de droit public (E.P.L.E., école, collectivité territoriale), soit devant les juridictions de l'ordre judiciaire, lorsqu'il s'agit de rechercher la responsabilité d'une personne morale de droit privé.

L'E.P.L.E. n'a pas à souscrire une police d'assurance spécifique pour les dommages résultant de la mise en jeu de sa responsabilité administrative générale dans la mesure où il est son propre assureur.

La condamnation éventuellement prononcée à l'encontre de l'établissement scolaire par le juge prud'homal, constitue une dépense obligatoire³⁸.

[Retour au sommaire](#)

II - L'EXECUTION DU CONTRAT

³³ T.C., 07.06.1999, n° 3152, Rec. p. 451 ; T.C., 23.11.2009, n° 3733

³⁴ TC, 24.09.2007, n° 3645, LIJ n° 123 p. 16 ; T.C., 14.12.2009, n° 3744, article recodifié aux articles L. 5134-24 à L. 5134-29

³⁵ En cas de refus de conventionnement ou de litige concernant la convention individuelle, l'E.P.L.E. (ou le bénéficiaire du C.U.I.-C.A.E.) peut mettre en œuvre, dans le délai de deux mois soit un recours gracieux auprès de l'organisme prescripteur qui a refusé le conventionnement, soit un recours hiérarchique auprès de la direction régionale de Pôle emploi lorsqu'il s'agit de Pôle emploi ou auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) dans les autres cas, soit un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent

³⁶ En vertu des dispositions du 1° de l'article R. 421-9 du code de l'éducation, il revient au chef d'établissement de représenter l'E.P.L.E. employeur

³⁷ Articles L. 144-3 et R. 142-20 du code de la sécurité sociale

³⁸ T.A., Versailles, 06.11.1988, Département des Yvelines, n° 966305

■ II-1 – L'E.P.L.E. employeur

Quel que soit le lieu d'exercice de l'agent en C.U.I.-C.A.E., juridiquement c'est l'établissement qui a procédé au recrutement qui demeure son employeur. C'est à lui qu'il appartient l'obligation de prendre toutes les décisions afférentes à la situation du salarié et de supporter toutes les obligations légales nées du contrat de travail, y compris lorsque ce recrutement a été opéré par un établissement associé à un autre établissement dans le cadre des dispositions de l'article [L. 421-10](#) du code de l'éducation.

Néanmoins, lors des périodes d'immersion, la convention de mise à disposition doit prévoir la répartition des responsabilités, notamment en matière de formation à la sécurité et d'assurance contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi qu'en ce qui concerne l'exercice du pouvoir disciplinaire et des fonctions d'encadrement (6° de l'art. [D. 5134-50-4](#) du code du travail).

En outre, l'organisation du service de l'agent appelé à exercer ses fonctions dans un autre établissement scolaire ou dans une école, pour compléter son service, incombe à l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription de rattachement des écoles. Les lieux de service effectifs sont mentionnés dans un tableau de service établi par l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription.

Les agents affectés dans les écoles sont placés sous l'autorité fonctionnelle du directeur d'école pour l'exercice de leurs missions et l'exécution de leur contrat.

■ II-2 – La période d'essai

La période d'essai s'analyse comme la phase initiale du contrat pendant laquelle ce dernier peut être unilatéralement rompu par l'une ou l'autre des parties, sans préavis ni indemnités, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés qui est due au prorata du travail effectivement accompli, sauf faute lourde du salarié. **Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur sans formalités**³⁹. La motivation de la rupture est toutefois vivement recommandée afin d'éviter tout risque contentieux. En principe, les motifs invoqués doivent être directement liés aux fonctions du salarié (ex : incapacité du salarié à exécuter ses fonctions). A titre exceptionnel, la Cour de cassation admet que les motifs de la rupture unilatérale ne soient pas liés à l'exécution même du contrat de travail, si les faits non professionnels à l'origine de cette rupture sont de nature à affecter la relation de travail (ex : condamnation du salarié portant atteinte à la réputation de l'E.P.L.E.). Les règles de procédure concernant le licenciement ne s'appliquent pas⁴⁰, à condition que la volonté de rupture se manifeste avant l'expiration de la période d'essai⁴¹.

Néanmoins, depuis l'intervention de la [loi n° 2008-596](#) du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, applicable aux contrats conclus à compter du 27 juin 2008, l'employeur doit respecter un délai de prévenance (art. [L. 1221-25](#) du code du travail : 24 heures en deçà de huit jours de présence, 48 heures entre huit jours et un mois de présence, deux semaines après un mois de présence)⁴². Par ailleurs, si le juge estime que la rupture est abusive (la charge de la preuve pesant sur la partie qui invoque un tel argument), c'est-à-dire effectuée avec une intention de nuire, de manière déloyale ou pour des motifs autres que professionnels, l'employeur (ou le salarié) pourra être condamné au versement de dommages et intérêts⁴³.

³⁹ Cass. soc., 25.10.1994, n° 91-42825

⁴⁰ Article L. 1242-11 du code du travail

⁴¹ Il est donc souhaitable de notifier la rupture du contrat par lettre recommandée

⁴² Le délai de prévenance que doit respecter le salarié est de 24 heures en deçà de huit jours de présence, 48 heures au-delà de huit jours de présence ; article L. 1221-26 du code du travail

⁴³ Cass. soc., 16.10.2002, n° 00-46378 ; Cass. soc., 05.05.2004, n° 02-41224 ; Cass. soc., 15.11.2005, n° 03-47546 ; Cass. soc., 20.02.2007, n° 05-44553 ; Cass. soc., 20.11.2007, n° 06-41212.

Aux termes de l'article [L. 1221-23](#) du code du travail, la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne sont pas tacites et doivent donc être expressément stipulées dans le contrat. **La période d'essai sera de deux semaines pour un contrat de six mois, et d'un mois pour un contrat d'une durée supérieure à six mois**⁴⁴. Dans le cadre d'un renouvellement de contrat, il n'est pas possible de prévoir une période d'essai.

Le point de départ de la période d'essai est la date d'engagement du salarié. Sa durée, prévue en mois, se décompte en mois calendaires⁴⁵. Il s'agit, par conséquent, d'une période d'un mois calculée de date à date sans tenir compte du nombre de jours ouvrés (ex. : du 9 avril au 8 mai inclus).

La suspension du contrat de travail pour un motif légitime tels que les congés de maladie, les congés annuels, entraîne une prolongation de la durée de l'essai pour une durée équivalente à la suspension⁴⁶.

Lorsque le premier essai n'a pas été concluant, il peut être renouvelé. Dans cette hypothèse, l'employeur doit, avant l'expiration de la première période d'essai, notifier par écrit au salarié la reconduction de la période d'essai.

A l'issue de la période d'essai, le contrat devient définitif.

■ II-3 – La nature des fonctions

Seuls les emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits peuvent donner lieu à la conclusion d'un C.U.I.-C.A.E.⁴⁷.

Compte tenu de la finalité de ce contrat (cf. art. [L. 5134-20](#) du code du travail), **le poste de travail doit avoir un contenu permettant au salarié d'acquérir une expérience professionnelle réelle** qu'il pourra ensuite faire valoir sur le marché du travail (cf. circulaire D.G.E.F.P. n° 2005/12 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi).

■ II-4 – La modification du contrat de travail

Le juge distingue les modifications du contrat de travail (qualifiées de « *substantielles* ») et les changements des conditions de travail. En principe, le contrat peut être modifié par l'employeur, au moyen d'un avenant écrit, à la condition d'obtenir une acceptation formelle de l'agent dénuée d'équivoque. Lorsque la mesure envisagée porte sur un élément essentiel du contrat, tels que la durée (la durée de la deuxième période pouvant être supérieure à celle de la période initiale), la quotité de service hebdomadaire (Cass. soc. 20.10.1998, n° 96-40.614) ou l'objet, il s'agit d'une modification conditionnée par l'accord du salarié.

Une modification unilatérale du contrat dans ces conditions risque de conduire à la requalification en C.D.I. sur le fondement des articles [L. 1245-1](#) et [L. 1242-12](#) du code du travail.

Des modifications de cet ordre sont à signaler aux organismes prescripteurs (Pôle emploi ou conseil général) et donnent lieu, le cas échéant, à un avenant à la convention individuelle.

A titre dérogatoire, si la modification du contrat à durée déterminée ne revêt pas un caractère substantiel, elle est qualifiée de changement des conditions de travail et peut être imposée par l'employeur (ex : tâches complémentaires, adaptation du poste de travail). Dans ce cas, le salarié commet une faute s'il n'accepte pas un tel changement.

⁴⁴ Article L. 1242-10 du code du travail

⁴⁵ Cass. soc., 04.02.1993, n° 89-43421

⁴⁶ Cass. soc., 18.01.1989, n° 85-43505

⁴⁷ Article L. 5134-24 du code du travail

Aux termes des articles [L. 5134-20](#) et [D. 5134-50-2](#) du code du travail, le contrat de travail peut prévoir par avenant, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, une période d'immersion auprès d'un autre employeur (cf. I.1.2).

En outre, l'article R. 5134-36 du code du travail précise que le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail indiqué dans le contrat peut être modifié, à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail. La modification de ce programme prévisionnel doit alors respecter un délai de prévenance de quinze jours au moins.

■ II-5 – Les congés payés

Le salarié bénéficie en vertu des dispositions de l'article [L. 3141-3](#) du code du travail d'un droit à congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

Afin de rendre les dates de congés compatibles avec le fonctionnement de l'école ou de l'établissement, **celles-ci sont à définir en accord avec le responsable hiérarchique et selon les nécessités du service, en fonction des congés scolaires.** Les dates de congés définies par le responsable hiérarchique, en accord avec le salarié, sont communiquées à celui-ci au moins deux mois avant la date d'ouverture de la période de droit à congé⁴⁸.

Les droits à congés payés non pris au cours de la période d'exécution du contrat font l'objet du versement d'une indemnité en numéraire, appelée indemnité compensatrice de congés payés, qui est due quelle qu'ait été la durée du contrat⁴⁹. L'indemnité compensatrice de congés payés ne fait l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat ou par le ministère de l'éducation nationale. Elle doit être versée sur les fonds propres de l'E.P.L.E. Il est donc recommandé de faire bénéficier les salariés sous C.U.I.-C.A.E. de la totalité de leurs congés avant le terme du contrat.

Aux termes du 11° de l'article [R. 3243-1](#) du code du travail, la mention des congés payés (date et montant de l'indemnité correspondante) doit figurer sur le bulletin de paye lorsque la période de ces congés est comprise dans la période de paie considérée.

■ II-6 – L'accompagnement du salarié

Le C.U.I.-C.A.E. comporte des mesures d'accompagnement du salarié : la désignation par l'employeur d'un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion du salarié par le prescripteur, et d'un tuteur, la nécessité pour l'employeur, avant toute nouvelle convention, ou, en cas de prolongation, de dresser un bilan des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, mises en place pour les salariés en contrats aidés les années antérieures⁵⁰, et d'établir un document répertoriant les actions envisagées pendant la période de prolongation (cf. I.1.2).

A titre dérogatoire, le contrat de travail peut être prolongé en vue de permettre l'achèvement d'une action de formation professionnelle dans la limite de 60 mois⁵¹ (cf. I.1.2).

Par ailleurs, le contrat peut prévoir des périodes d'immersion qui permettront au salarié de développer son expérience et ses compétences (cf. I-1.2 et II-4).

⁴⁸ Cf. modèle de contrat de travail disponible sur l'intranet de la DAF

⁴⁹ Article L. 1242-16 du code du travail

⁵⁰ Cf. article L. 5134-21-1 du code du travail, l'article R. 5134-31 précisant par ailleurs qu'il s'agit notamment des actions d'aide à la prise de poste, de remise à niveau, d'acquisition de nouvelles compétences, de formation qualifiante, ou de la réalisation d'une période d'immersion

⁵¹ Articles L. 5134-23-1, L. 5134-25-1 et R. 5134-32 du code du travail

Aux termes des articles [L. 5134-22](#) et [R. 5134-17](#) du code du travail, la convention individuelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel et prévoit la nature des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (V.A.E.). Les actions de formation, qui doivent s'inscrire dans la perspective d'un projet professionnel cohérent, peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. En outre, l'Etat peut contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience⁵². En application des articles [L. 6324-5](#) et [D. 6324-1-1](#) du code du travail⁵³, la durée minimale de la formation est de quatre-vingts heures.

■ II-7 – La discipline

Attaché à la qualité d'employeur, le pouvoir de sanctionner une faute professionnelle du salarié appartient au chef de l'établissement qui a recruté le salarié. Néanmoins, le 6° de l'article [D. 5134-50-4](#) du code du travail prévoit que **la convention de mise à disposition, signée dans le cadre des périodes d'immersion, indique la répartition des responsabilités, notamment en ce qui concerne l'exercice du pouvoir disciplinaire et des fonctions d'encadrement.**

Seuls les faits constitutifs d'une faute, c'est-à-dire d'un manquement aux obligations professionnelles du salarié, sont susceptibles de sanctions. Le législateur n'a pas donné de définition de la faute. **En principe, seuls les faits fautifs commis dans l'exercice des fonctions peuvent être sanctionnés**⁵⁴, sauf s'ils créent un trouble caractérisé au sein de l'établissement⁵⁵, bien qu'ils aient été commis en dehors du temps de travail.

S'il n'existe pas de définition légale des sanctions, l'article [L. 1331-1](#) du code du travail précise qu'est constitutive d'une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'article [L. 1321-1](#) du code du travail prévoit que le règlement intérieur doit contenir les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur. Les sanctions qui peuvent être prononcées sont notamment, selon la circulaire D.R.T. 5-83 du 15 mars 1983 relative à l'application des articles 1^{er} à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant la liberté des travailleurs dans l'entreprise : l'avertissement ou le blâme écrit, la mise à pied (suspension du contrat de travail) disciplinaire⁵⁶ avec maintien ou non de la rémunération, le licenciement pour faute grave (cf. III-3). Les sanctions pécuniaires sont interdites⁵⁷.

A l'exception de l'avertissement (ou du blâme) écrit, toute sanction ne peut être prononcée qu'après que l'employeur a respecté la procédure disciplinaire énoncée aux articles L. 1332-1 et 1332-2 du code du travail⁵⁸. Ainsi, l'employeur doit-il convoquer le salarié à un entretien, soit par la remise d'une lettre en main propre contre récépissé, soit par lettre recommandée, en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure, le lieu de l'entretien, et en lui rappelant qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement. Sauf lorsqu'il s'agit d'un licenciement, l'employeur n'est pas tenu de préciser la nature exacte de la sanction envisagée⁵⁹. Durant l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne

⁵² Article L. 5134-32 du code du travail

⁵³ Décret n° 2010-62 du 18 janvier 2010 relatif à la durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation par les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion

⁵⁴ Les insultes prononcées par un salarié à l'encontre de son collègue ou de son employeur pendant une période de repos ne peuvent être sanctionnées disciplinairement (Cass. soc., 02.04.1997, n° 94-43352, Bull. civ. V., n° 136)

⁵⁵ Cass. soc., 20.11.1991, n° 89-44605 : vol à l'étalage en dehors du temps de travail par un agent de surveillance

⁵⁶ Qui ne doit pas être confondue avec la mise à pied conservatoire prévue à l'article L. 1332-3 du code du travail, qui est destinée à donner à l'employeur un délai pour statuer sur le cas de l'intéressé (cf. III-1)

⁵⁷ Articles L. 1331-2 et L. 1334-1 du code du travail

⁵⁸ Circulaire DRT 5-83 du 15 mars 1983 précitée

⁵⁹ Si le licenciement est envisagé après la convocation, la procédure doit être recommencée

peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé⁶⁰. Quant à l'avertissement, il sera prononcé dans le cadre d'une procédure simplifiée : l'employeur est uniquement tenu d'informer le salarié par écrit des griefs formulés contre lui au moment où il lui inflige cette sanction.

Aux termes de l'article [L. 1332-4](#) du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. La convocation à l'entretien préalable interrompt la prescription de deux mois, un nouveau délai commençant à courir à compter de la date de cette convocation⁶¹. L'article L. 1332-5 du même code précise en outre qu'aucune sanction disciplinaire antérieure de plus de trois ans à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

En vertu des articles [L. 421-14 \(I\)](#), et [R. 421-54](#) du code de l'éducation, doivent être transmises au représentant de l'Etat (le préfet) ou, par délégation de celui-ci, à l'autorité académique, les décisions du chef d'établissement relatives aux mesures disciplinaires prises à l'encontre des personnels en C.U.I.-C.A.E. (qui sont exécutoires dès leur transmission).

■ II-8 – La protection sociale

En ce qui concerne l'assurance chômage, les employeurs publics ont deux possibilités (*cf.* I-1.1) : l'auto-assurance, et dans ce cas il appartiendra à l'employeur d'assurer, le cas échéant, l'indemnisation de l'ancien salarié sous C.U.I.-C.A.E. à l'issue du contrat, ou bien l'adhésion au régime révocable d'assurance chômage pour l'ensemble des personnels non titulaires de l'établissement au taux de 6,40 % de la rémunération brute. Pour les E.P.L.E., la note de service DAF C2 n° 357 du 5 octobre 2005 préconise l'adhésion révocable au régime d'assurance chômage et proscrit l'auto-assurance.

Par ailleurs, les salariés de droit privé recrutés par les E.P.L.E. sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail, assurances vieillesse et allocations familiales. L'article [L. 5134-31](#) du code du travail prévoit que dans le cadre du C.U.I.-C.A.E., l'E.P.L.E. est exonéré des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales (maladie et vieillesse)⁶² et des allocations familiales (*cf.* I-1.2), dans la limite de la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du S.M.I.C. par le nombre d'heures rémunérées⁶³.

En cas d'arrêt médicalement constaté (maladie, accident de travail, maternité), le salarié perçoit les indemnités journalières prévues par le régime général de la sécurité sociale.

Pour percevoir les indemnités liées à un arrêt maladie, le salarié adresse à la caisse d'assurance maladie et à son chef d'établissement employeur, dans un délai de quarante-huit heures, un exemplaire de l'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant.

En cas d'accident de travail ou de trajet, le salarié doit informer le chef d'établissement au plus tard dans un délai de 24 heures, sauf cas de force majeure⁶⁴. Le chef d'établissement doit déclarer tout accident de travail ou de trajet par

⁶⁰ La notification ne doit pas être expédiée ou remise plus d'un mois après le jour de l'entretien, sauf cas particulier (Cass. soc., 23.06.2004, n° 02-41877)

⁶¹ Cass. soc., 25.10.2007, n° 06-42493

⁶² Excepté dans le cas particulier des E.P.L.E. employant au moins 20 salariés éligibles, qui sont soumis à des dispositions particulières (*cf.* note DAF C2 n° 392 du 21 novembre 2007)

⁶³ Article D. 5134-48 du code du travail

⁶⁴ Articles L. 441-1 et R. 441-2 du code de la sécurité sociale. Néanmoins, le non-respect de ce délai n'est assorti d'aucune sanction et ne fait pas perdre à l'intéressé le bénéfice de la présomption d'imputabilité de l'accident au travail (Cass. soc., 12.10.1989, n° 87-19298)

lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 48 heures à compter du moment où il en a eu connaissance, hors dimanches et jours fériés⁶⁵, à l'organisme de sécurité sociale dont relève le salarié⁶⁶ : la déclaration d'accident et l'attestation à transmettre (dont le contenu est décrit à l'article R. 441-4 du code de la sécurité sociale) doivent être établis sur des formulaires spéciaux disponibles sur le site de la caisse nationale d'assurance maladie⁶⁷. L'employeur remet au salarié une feuille d'accident mentionnant la caisse chargée du service des prestations, permettant la prise en charge directe des frais médicaux⁶⁸. L'inexécution de ces obligations peut être sanctionnée par une amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe et par la possibilité pour la caisse de demander le remboursement des frais exposés⁶⁹.

Si les salariés ont en charge un ou plusieurs enfants résidant en France, ils bénéficient des prestations familiales qui sont versées par les caisses d'allocations familiales⁷⁰.

L'employeur doit affilier le salarié sous C.U.I.-C.A.E. au régime de retraite complémentaire de l'IRCANTEC.

[Retour au sommaire](#)

III - L'INTERRUPTION DU CONTRAT

■ III-1 – La suspension du contrat

Aux termes de l'article [L. 5134-29](#) du code du travail, le C.U.I.-C.A.E. peut être suspendu à la demande du salarié afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis (cf III-3).

La suspension du contrat de travail est également possible, en accord avec l'employeur, pour que le salarié effectue une évaluation en milieu de travail telle que prescrite par Pôle emploi, ou une action concourant à son insertion professionnelle.

Ce type de suspension est à distinguer des diverses mesures à l'initiative de l'employeur qui affectent la continuité de l'exécution du contrat, mais qui sont d'une autre nature et qui peuvent constituer une mesure conservatoire⁷¹ ou une mesure disciplinaire (cf II-7 §4). La **mise à pied conservatoire** est prononcée, dans l'attente d'une sanction à venir, lorsque les faits reprochés au salarié paraissent d'une telle gravité qu'ils rendent impossible son maintien dans l'établissement. **Cette mise à pied doit être concomitante à l'ouverture d'une procédure disciplinaire et interrompt le délai de prescription des faits fautifs** : une mise à pied qui ne mentionnerait pas l'éventualité d'un licenciement n'est pas conservatoire mais disciplinaire⁷². Lorsque la **mise à pied** est **disciplinaire**, elle exclut temporairement le salarié (en principe pour une courte durée), avec ou sans maintien de sa rémunération⁷³. Lorsque la mise à pied est conservatoire, seul le licenciement de l'intéressé fondé sur une faute grave dispense l'employeur de son obligation de paiement du salaire afférent à la période non travaillée⁷⁴. Néanmoins, l'employeur qui ne

⁶⁵ Article R. 441-3 du code de la sécurité sociale

⁶⁶ Cass. 2^{ème} civ., 17.01.2008, n° 06-21556

⁶⁷ www.ameli.fr

⁶⁸ Articles L. 441-5 et R. 441-8 du code de la sécurité sociale

⁶⁹ Article L. 471-1 du code de la sécurité sociale

⁷⁰ Articles L. 511-1 et L. 512-1 du code de la sécurité sociale

⁷¹ Article L. 1332-3 du code du travail

⁷² Cass. soc., 19.04.2000, n° 98-41924

⁷³ Cette sanction affecte certes la rémunération du salarié, mais n'est pas considérée comme une sanction pécuniaire prohibée en vertu des articles L. 1331-2 et L. 1334-1 du code du travail, car cette retenue est fondée sur l'inexécution de la prestation de travail

⁷⁴ Cass. soc., 03.02.2004, n° 01-45989

prononce pas de licenciement à la suite d'une mise à pied conservatoire peut prononcer une sanction moindre, notamment une mise à pied disciplinaire, ce qui aura pour effet d'imputer la durée de la mise à pied conservatoire sur celle de la mise à pied disciplinaire⁷⁵.

Le C.U.I.-C.A.E. est par ailleurs, comme tout contrat de travail, suspendu pendant les périodes de congé sans solde, de congé maladie, de congé maternité...

Les périodes d'immersion ne suspendent pas le C.U.I.-C.A.E., et laissent les rémunérations du salarié à la charge de l'E.P.L.E. employeur.

La suspension du C.U.I.-C.A.E. ne diffère pas l'échéance du contrat de travail à durée déterminée⁷⁶, ni celle de la convention individuelle.

Aux termes de l'article [R. 5134-28](#) du code du travail, l'employeur doit informer l'autorité signataire de la convention individuelle et le ou les organismes chargés du versement des aides, dans un délai franc de 7 jours, de toute suspension. Lorsque le contrat est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié (congé de maladie, mise à pied sans maintien de la rémunération...), 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'employeur⁷⁷. Le montant des exonérations est calculé de manière similaire⁷⁸.

■ III-2 – L'arrivée à terme du contrat

L'article [L. 1243-5](#) du code du travail dispose : « *Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme* ».

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat⁷⁹. Le tuteur participe à l'établissement de cette attestation, avec le salarié concerné et l'employeur⁸⁰. L'employeur doit en outre délivrer au salarié, à l'expiration du contrat de travail, un certificat de travail⁸¹ contenant un certain nombre de mentions impératives, quels que soient les motifs de la rupture⁸². Par ailleurs, si l'employeur n'est pas en situation d'auto-assurance (cf. II-8 §1), il délivre au salarié l'attestation Pôle emploi⁸³ afin que le salarié puisse exercer ses droits aux prestations d'assurance chômage, et transmet cette attestation à Pôle emploi⁸⁴. L'employeur peut également faire signer au salarié un reçu pour solde de tout compte, lequel, s'il n'est pas dénoncé par le salarié, a un effet libératoire pour l'employeur en ce qui concerne les sommes y figurant, passé un délai de six mois à compter de sa signature⁸⁵.

L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article [L. 1243-8](#) du code du travail n'est pas due à l'issue du contrat d'accompagnement dans l'emploi⁸⁶. Toutefois, si l'intéressé n'a pas pu prendre l'intégralité des congés auxquels il a droit, une indemnité compensatrice de congés payés devra lui être versée (cf. II-5 §3).

⁷⁵ Cass. soc., 05.07.2006, n° 03-46361

⁷⁶ Article L. 1243-6 du code du travail

⁷⁷ Article R. 5134-44 du code du travail

⁷⁸ Article R. 5134-49 du code du travail

⁷⁹ Article L. 5134-28-1 du code du travail

⁸⁰ Article R. 5134-39 du code du travail

⁸¹ Article L. 1234-19 du code du travail

⁸² Article D. 1234-6 du code du travail : dates d'entrée et de sortie du salarié, nature et période des emplois occupés.

⁸³ Disponible <http://www.pole-emploi.fr>

⁸⁴ Article R. 1234-9 du code du travail

⁸⁵ Articles L. 1234-20 et D. 1234-7 du code du travail

⁸⁶ Articles L. 1242-3 et L. 1243-10 du code du travail

■ **III-3 – Les modalités spécifiques de rupture anticipée du contrat**

Comme tout contrat à durée déterminée, le C.U.I.-C.A.E. peut être rompu avant l'échéance du terme en cas d'accord, expressément et librement formulé, des parties⁸⁷.

En outre, le contrat peut aussi être rompu au cours de la période d'essai par le salarié ou par l'employeur (cf. II-2).

Néanmoins, l'article [L. 5134-28](#) prévoit que **le C.U.I.-C.A.E. peut être rompu avant son terme à l'initiative du salarié lorsque la rupture a pour objet de lui permettre soit d'être embauché par un contrat de travail à durée indéterminée ou par un contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois, soit de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article [L. 6314-1](#) du code du travail**⁸⁸. Dans ces cas, le salarié n'a pas à respecter de préavis. Aucune formalité n'est exigée, mais l'employeur peut demander à l'intéressé de justifier la réalité de l'embauche, en produisant la promesse d'embauche ou le contrat de travail. La rupture anticipée du contrat de travail à l'initiative du salarié, en dehors des cas prévus ci-dessus, ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

L'employeur doit informer l'autorité signataire de la convention et le ou les organismes chargés du versement des aides, dans un délai de 7 jours francs, en cas de rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention⁸⁹. Par ailleurs, en vertu des articles [L. 421-14 \(I\)](#) et R. 421-54 du code de l'éducation, doivent être transmises au représentant de l'Etat ou, par délégation de celui-ci, à l'autorité académique, les décisions du chef d'établissement relatives au licenciement des personnels liés par contrat à l'établissement (qui sont exécutoires dès leur transmission).

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention individuelle, celle-ci est résiliée de plein droit⁹⁰. L'employeur devra alors reverser à l'Agence de service et de paiement ou, le cas échéant, au département ou à l'organisme qu'il a désigné pour effectuer les versements des aides, l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de la convention individuelle. Il devra également verser aux organismes compétents le montant des cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré⁹¹, sauf dans quatre cas énumérés par l'article R. 5134-47 du code du travail : rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties, rupture anticipée pour faute grave (cf. II-7), rupture anticipée pour force majeure, rupture anticipée au cours de la période d'essai.

Lorsqu'elle intervient en dehors des cas énumérés par l'article R. 5134-47, la rupture anticipée du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, qui viennent s'ajouter le cas échéant, notamment, à l'indemnité compensatrice de congés payés⁹² et à d'éventuels dommages et intérêts en réparation d'un préjudice moral.

⁸⁷ Article L. 1243-1 du code du travail

⁸⁸ Qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle

⁸⁹ Article R. 5134-28 du code du travail

⁹⁰ Article R. 5134-45 du code du travail

⁹¹ Article R. 5134-50 du code du travail ; ces cotisations et contributions doivent être versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations et contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat de travail

⁹² Article L. 1243-4 du code du travail

Textes de référence

Code du travail : dispositions spécifiques applicables aux titulaires de C.U.I.-C.A.E. ([art. L. 5134-19-1](#) et suivants ; dispositions générales applicables aux contrats à durée déterminée)

[Loi n° 2008-1249](#) du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion

[Décret n° 2009-1442](#) du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion

[Décret n° 2010-62](#) du 18 janvier 2010 relatif à la durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation par les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion

[Circulaire D.R.T. n° 5-83](#) du 15 mars 1983 relative à l'application des articles 1^{er} à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise

[Circulaire D.G.E.F.P. n° 2005-12](#) du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi

[Circulaire D.G.E.F.P. n° 2009-42](#) du 5 novembre 2009 relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion au 1^{er} janvier 2010

[Circulaire D.G.E.F.P. n° 2009-43](#) du 2 décembre 2009 relative à la programmation des contrats aidés pour l'année 2010

[Instruction DAF C1 n° 10-010](#) du 14 janvier 2010 relative au contrat unique d'insertion

[Note DAF C2 n° 392](#) du 21 novembre 2007 relative à la F.N.A.L. complémentaire de 0,20% depuis le 1^{er} janvier 2007, puis de 0,40% à compter du 1^{er} janvier 2008