

Contrats aidés CAE/CA

Questions/Réponses

1° Prime de retour à l'emploi

Prime de retour à l'emploi et prime forfaitaire - Les agents recrutés sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et sous contrat d'avenir (CAV) peuvent-ils en bénéficier ? Qui doit la verser ? et quid des contrats conclus avant le 1^{er} octobre 2006 ?

1. La prime de retour à l'emploi

En application de l'article L.322-12 du code du travail, cette prime est attribuée aux bénéficiaires de l'une des allocations suivantes : RMI, ASS, API, lorsque ceux-ci débutent ou reprennent une activité professionnelle au cours de la période de versement de l'allocation. Ces dispositions intègrent donc les bénéficiaires de ces allocations lorsqu'ils sont recrutés **sous CAV, voire sous CAE**.

Le versement de cette prime est effectué directement à l'intéressé, à compter de la fin du 4^{ème} mois d'activité, voire, par anticipation, dès la fin du premier mois d'activité, **par l'organisme qui lui versait son allocation** (RMI, ASS, API), sur présentation de son contrat de travail. L'agent sous CAV obtiendra toutes les informations utiles au versement de cette prime auprès des organismes précités.

En application du décret n°2006-1197 du 29 septembre 2006 relatif à cette prime de retour à l'emploi, les agents recrutés sous CAV (voire ceux sous CAE) depuis le 1^{er} octobre 2006, sont éligibles à la prime de retour à l'emploi, versée selon les modalités fixées par la circulaire DGEFP n°2007/03 du 17 janvier.

Un problème pourrait donc se poser pour les contrats conclus avant le 1^{er} octobre 2006.

En effet, si les agents sous ces derniers contrats ne semblent pouvoir prétendre à la prime de retour à l'emploi, en revanche, ils pourraient bénéficier de la prime exceptionnelle de retour à l'emploi, dès lors que leur contrat de travail a été conclu pour une durée travaillée au moins égale à 78 heures par mois pendant 4 mois, avec un EPLE employeur qui était affilié au régime d'assurance chômage du régime général, tel que préconisé depuis octobre 2005 par la Direction des affaires financières.

2. La prime exceptionnelle de retour à l'emploi

En application du décret n°2006-1197 du 29 septembre 2006 relatif à la prime de retour à l'emploi, les agents recrutés sous CAV (voire ceux sous CAE) depuis le 1^{er} octobre 2006, sont éligibles à la prime de retour à l'emploi, versée selon les modalités fixées par la circulaire DGEFP n°2007/03 du 17 janvier.

Un problème pourrait donc se poser pour les contrats conclus avant le 1^{er} octobre 2006.

Toutefois, si les agents sous ces derniers contrats ne semblent pouvoir prétendre à la prime de retour à l'emploi, en revanche, ils pourraient bénéficier de la prime exceptionnelle de retour à l'emploi (décret n°2005-1054 du 29 août 2005), dès lors que leur contrat de travail a été conclu pour une durée travaillée au moins égale à 78 heures par mois pendant 4 mois, avec un EPLE employeur qui était affilié au régime d'assurance chômage du régime général.

3. La prime dite forfaitaire

En application de l'article L.351-20 du code du travail, cette prime est attribuée aux bénéficiaires de l'ASS qui reprend une activité professionnelle. Elle est versée par l'organisme chargé du versement de l'allocation de solidarité spécifique (ASS).

Toutefois, le même article précise que cette prime n'est pas due lorsque l'activité a lieu dans le cadre d'un contrat d'avenir.

Réponse DAF C2 - 15 novembre 2006, actualisée le 19 mars 2007

L'EPLÉ doit-il être destinataire des recours relatifs à la prime de retour à l'emploi formés par les agents recrutés sous CAE ou sous CAV avant le 1^{er} octobre 2006 par un EPLÉ ?

Non

Le recours gracieux doit être exercé auprès de l'organisme chargé du versement de la prime ([Cf. question/réponse n°74](#))

Le recours hiérarchique doit être exercé auprès du Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), la décision de refus devant porter mention de la juridiction administrative compétente et du délai de recours contentieux ;

Le recours contentieux relève des juridictions administratives.

(source : Ministère chargé de l'Emploi)

Réponse DAF C2 - 9 mai 2007

2° Bénéficiaires de minima sociaux sous contrat d'avenir

Les EPLÉ qui embauchent des allocataires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) sous contrat d'avenir perçoivent-ils une aide financière spécifique ?

En application de l'article D.322-23 du code du travail, modifié par le décret n° 2007-208 du 19 février 2007 ([JO n°43 du 20 février 2007](#)), pour les conventions initiales de CAV conclues à compter du 1er janvier 2007, les employeurs qui embauchent des allocataires de l'ASS de 50 ans et plus dont les droits ont été ouverts depuis au moins 24 mois à la date de conclusion du contrat reçoivent, du ministère chargé de l'Emploi et par le biais du CNASEA, une aide dont le montant est égal à 100 % du coût de la rémunération.

S'agissant de la contribution de solidarité autonomie, du FNAL et du versement transport, ils continuent à être intégralement financés par le MENESR, également par le biais du CNASEA ([Cf. fiche des cotisations 12-2](#)).

Réponse DAF C2 - 21 février 2007

Les bénéficiaires de l'AAH (allocation aux adultes handicapés) peuvent-ils bénéficier d'un contrat d'avenir ?

Désormais, en application de l'article R.322-17 modifié du code du travail (décret n°2006-342 du 22 mars 2006 - JO du 24 mars 2006), les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) sont éligibles au contrat d'avenir à l'instar des bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation de parent isolé.

Réponse DAF C2 - septembre 2005, actualisée le 24 mars 2006

3° Journée de solidarité

Les agents employés sous CAE ou sous CAV par les EPLÉ sont-ils concernés par la journée de solidarité ?

La loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a institué une contribution patronale de 0,30% (=CSA) assise sur les revenus d'activité, d'une part, et l'exercice d'une journée dite de solidarité, d'autre part. Les rémunérations versées aux agents recrutés sous CAE ou sous CAV sont soumises à la contribution patronale précitée.

En revanche, les agents employés sous ces contrats sont à exonérer de la "journée de solidarité", qui, pour un contrat de 20 heures/semaine d'une durée de 6 mois serait, obligatoirement, proportionnalisée et donc limitée à environ 2 heures (Cf. article L.212-16 du code du travail).

Réponse DAF C2 - 20 avril 2007

4° Travail de nuit

Un agent sous CAV peut-il travailler de nuit ?

Avec l'accord de l'inspection académique, un EREA recrute une personne en contrat d'avenir, pour un emploi vie scolaire, dont la mission consistera notamment en l'encadrement des élèves le soir à l'internat, de 19H à 22H30. Or les heures faites à partir de 21H sont considérées comme des heures de nuit donnant lieu à compensation en temps ou en argent. Sur 26H de temps de travail, 4H30 seraient faites de nuit.

Le directeur privilégie la compensation en temps, et s'est adressé à l'inspection du travail pour connaître les modalités pratiques de compensation. L'inspection l'a renvoyé sur la convention collective, ou à défaut, lui conseille de négocier directement avec la personne. N'existe-t-il pas de textes sur ce sujet ? nous n'avons rien trouvé sur la FAQ. Habituellement 1H de nuit amène-t-elle une compensation d'1H30 ? 2H ?

En application de l'article L.213-1-1 du code du travail, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. Le contrat d'avenir (CAV) est un contrat conclu pour une durée hebdomadaire de 26 heures, cette durée pouvant varier sur tout ou partie de l'année, dans la limite d'un tiers de sa durée (R.322-17-6 du code précité).

Les horaires de travail de l'agent recruté sous contrat d'avenir doivent être précisés à l'article correspondant du contrat de travail de l'agent (Cf. article 6 du modèle de contrat, en ligne à la rubrique "Contrats aidés" de l'intranet DAF). En effet, ainsi que le précise l'article R.322-17-6, le programme indicatif de la répartition de la durée du travail sur la période d'exécution du contrat est communiqué par écrit au salarié au moins 15 jours ouvrés avant la période annuelle de référence ; la modification éventuelle de cette programmation doit également respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Il résulte de l'article L.213-4 du code du travail que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Concernant les contrats aidés et plus précisément le contrat d'avenir, la compensation salariale n'est pas financée par l'Etat. Dans ces conditions, il convient de privilégier le choix du repos compensateur.

Procédure d'octroi du repos compensateur

En application de l'article R.213-5, une demande d'autorisation d'affectation dérogatoire de l'agent sous CAV à un poste de nuit doit être présentée, par l'employeur, à l'inspecteur du travail, sur le fondement du 3ème alinéa de l'article L.213-4 du même code, en justifiant, de façon circonstanciée, les contraintes propres à la nature de l'activité de l'établissement (internat) qui rend nécessaire le travail de nuit eu égard aux exigences de continuité du service de l'établissement. Pour le calcul du repos compensateur, les éléments du R.213-4 peuvent être utilisés. En conséquence, la durée de la période de repos doit être au moins équivalente au nombre d'heures effectuées de nuit.

Réponse DAF C2 - 26 octobre 2006

5° Pause déjeuner

Quid de la pause déjeuner des agents sous CAE et sous CAV par rapport à leur temps de travail ?

En application de l'article L.212-4 du code du travail, le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif.

Réponse DAF C2 - 30 janvier 2007

6° congés pour enfant malade

Congé pour enfant malade Les personnes recrutées sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou sous contrat d'avenir (CAV) peuvent-elles bénéficier d'un congé pour enfant malade ?

Les personnes sous CAE ou sous CAV peuvent bénéficier d'un congé pour enfant malade dans les conditions énoncées à l'article L.122-28-8 du code du travail. En conséquence, au titre de ces jours d'absence, l'agent en EPLE n'a droit ni à rémunération de l'employeur ni à indemnités de la sécurité sociale.

Réponse DAF C2 - 18 novembre 2005

7° Services partagés

Dans le cadre de l'implantation des emplois vie scolaire, l'académie de Paris a décidé de consacrer 115 de ces emplois à l'affectation de CAE sur le 1er degré (écoles maternelles et élémentaires) sur deux fonctions:

- aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement des élèves
- aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés.

Les textes en notre possession à ce jour prévoient que les CAE sont implantés sur une école pour y assurer leur fonction d'aide. Est-il possible qu'un CAE affecté officiellement sur une école sur l'une des fonctions citées puisse intervenir dans d'autres écoles (un peu comme un titulaire remplaçant) ? Le libellé du contrat doit-il le mentionner ou cela peut-il relever de la simple organisation du service ?

Comme vous le savez, les CAE sont recrutés pour une durée de travail relativement courte puisque fixée à 20 heures par semaine (Cf. [note ministérielle MENESR/MECSL n°299 du 29 juillet 2005](#)). Dans ce contexte il convient au préalable de vérifier que l'organisation du travail nécessite effectivement la mise en place d'un service partagé entre plusieurs établissements. Si après analyse il ressort que l'organisation du travail de certains CAE impose ce exercice partagé, il convient de noter que :

Le coût des frais de déplacement induits par un service partagé entre établissements de communes non limitrophes devra être pris en charge par les EPLE;

Le service partagé devra être organisé dans la limite des 20 heures précitées ;

Le contrat de travail de l'agent embauché sous CAE devra faire apparaître l'exercice de l'activité en service partagé.

Réponse DAF C2 - octobre 2005

8° Attestation de compétences

Quid de l'attestation de compétences en fin de contrat ?

L'attestation de compétences est un "outil passerelle" délivré en fin de contrat pour préparer à la sortie des dispositifs actuels de contrats aidés et enclencher la procédure de validation des acquis de l'expérience. Elle décrit les activités réellement exercées et permet ainsi de repérer les compétences mises en oeuvre.

S'agissant des agents sous contrat d'avenir :

L'article L.322-4-12 du code du travail précise que le CAV "ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur". La circulaire du ministère chargé de l'Emploi (DGEFP n°2005/24 du 30 juin 2005) relative aux modalités d'accès à la formation professionnelle et de mise en oeuvre des actions d'accompagnement des bénéficiaires de contrats aidés précise que l'attestation est réalisée en liaison étroite avec le référent chargé du suivi du salarié en contrat aidé. A ce sujet, sur la base de l'accord cadre du 22 juin 2006 conclu entre le directeur de l'ANPE et notre ministre et à l'appui de la note d'orientation conjointe MECSL/MENESR du 21 décembre 2006 relative à la programmation 2007 des contrats aidés, l'agence locale pour l'emploi (ALE) est l'acteur clé pour l'insertion professionnelle ultérieure des agents sous contrat aidé employés par les EPLE. Ainsi, l'ALE conduit les évaluations nécessaires aux compétences professionnelles acquises. A ce sujet, l'entretien tel que prévu par la note du 21 décembre 2006 et conduit par l'agence locale, au minimum un mois avant l'échéance du contrat aidé, peut être l'occasion d'élaborer l'attestation de compétences.

S'agissant des agents sous contrat d'accompagnement dans l'emploi :

L'attestation de compétences est facultative mais sa réalisation peut être calquée sur celle délivrée aux CAV.

Réponse DAF C2 - 20 avril 2007

Les agents employés sous CAE et sous CAV par les EPLE doivent-ils se voir imposer du temps de travail supplémentaire au titre de la "journée de solidarité".

Réglementairement, les agents employés sous CAE et sous CAV peuvent être exonérés de la "journée de solidarité", qui, pour un contrat de 20 heures par semaine, d'une durée de 6 mois devrait obligatoirement être proportionnalisée et limitée à 2 heures (Cf. article L.212-16 du code du travail). En pratique, et en accord avec le ministère chargé de l'Emploi, il convient d'exonérer de ce temps travail supplémentaire les agents employés sous contrat aidé par les EPLE.

Réponse DAF C2 - 10 avril 2007

9° Divers

Un CAE employé à 20 heures hebdomadaires par un EPLE peut-il cumuler ses activités d'emploi "de vie scolaire" avec une activité intérimaire dans le secteur marchand ?

Oui. S'agissant d'emplois à temps incomplet, les agents employés sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) sont autorisés à cumuler leur contrat avec une activité complémentaire rémunérée, dans la limite de la durée maximale légale de travail. Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire est fixée par les dispositions de l'article L.212-7 du code du travail, à savoir :

48 heures sur une même semaine ;

44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

Un salarié en CAE qui souhaiterait prendre un autre emploi est donc autorisé à le faire, mais dans le respect de cette limitation.

Réponse DAF C2 - 15 février 2007