



SE-UNSA MARNE

Maison des syndicats

15 bd de la paix BP149

51055 REIMS

03 26 88 25 53 51@se-unsa.org

<http://sections.se-unsa.org/51/>



Les Enseignants de l'UNSA

Questions réponses sur les CONTRATS AIDES EVS et AVS

Question 07-026	Les dispositions du code du travail limitent-elles le nombre de renouvellements sous contrat d'avenir ?
Réponse du 30/08/2007	Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée conclu dans le respect des dispositions du code du travail, des priorités gouvernementales et des instructions communiquées par voie de circulaires (note d'orientation ministère de l'Emploi/ministère de l'Education du 18 juin 2007 notamment). Ainsi, les articles L.322-4-11 et L.322-4-12 du code précité fixent, dans ses dispositions actuelles, la durée maximale de ces contrats à 3 années, renouvellements compris (le nombre de renouvellements n'est pas limité). La note d'orientation du 18 juin dernier précise la ligne directrice à retenir pour ces renouvellements, systématiques sur les fonctions prioritaires (Cf. l'accompagnement des élèves handicapés et l'assistance administrative aux directeurs d'école).
Question 07-085	Quid de la gestion des contrats non renouvelés : délai de prévenance et information des intéressés ?
Réponse du 13/02/2008	Les agents sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou sous contrat d'avenir (CAV) qui ne seraient pas renouvelés à échéance de leur contrat de travail doivent, dans la mesure du possible, en être informés par une notification écrite (modèle ci-joint) à la fin du contrat, accompagnée de l'attestation Assédic pour permettre de déclencher le versement de l'indemnisation au titre du chômage. Compte tenu de récentes difficultés sur la question du versement des indemnités chômage par certaines Assédic, il pourrait être utile de demander à l'EX-EPLE employeur de préciser sur cette attestation son n° d'adhésion au régime d'assurance chômage révoquant géré par les Assédic (RAC).
Question 07-094	Les CAV et CAE employés par les EPLE peuvent-ils effectuer des heures supplémentaires ?
Réponse du 06/09/2007	Sous l'angle droit du travail, les dispositions réglementaires actuelles relatives aux CAE et les dispositions de droit commun applicables aux salariés à temps partiel pourraient conduire à autoriser ces agents à effectuer des heures complémentaires, dans la limite de 10 % de la durée contractuelle du travail (généralement 20 heures / semaine pour les CAE en EPLE). Mais cette possibilité n'est pas d'actualité. Concernant les CAV, la durée hebdomadaire maximale actuelle de ces contrats est strictement limitée à 26 heures (L.322-4-12 du code du travail).
Question 07-095	Comment doit procéder l'employeur pour modifier le programme indicatif de la durée de travail tel que prévu dans le contrat de travail initial ?
Réponse du 11/09/2007	<p>Dans l'idéal, il convient d'insérer la clause suivante dans le contrat de travail :</p> <p>"M..... déclare avoir eu connaissance des horaires actuellement pratiqués dans l'établissement où il est affecté ; horaires annexés au présent contrat ⁽¹⁾. Il est expressément convenu entre les parties que les horaires communiqués ne sont aucunement contractuels et ne constituent pas un élément essentiel du présent contrat. En conséquence, il pourront être modifiés par l'employeur, en fonction de son organisation et des nécessités de service".</p> <p>L'insertion de cette clause permet ainsi de faire l'économie de l'avenant lié à une modification du planning.</p> <p>Dans l'hypothèse où cette clause n'a pas été prévue, la modification de la programmation du temps de travail doit respecter un délai de prévenance de 15 jours. Vous pourriez, dans ce cas, y inscrire la clause précitée pour éviter, à l'avenir, tout nouvel avenant.</p> <p><small>⁽¹⁾Le planning de travail détaille la durée hebdomadaire de travail du salarié et indique les périodes de congés. Ce planning est signé par l'employeur et le salarié qui en reçoit un exemplaire et doit être annexé au contrat de travail.</small></p>
Question 07-003	Un EPLE peut-il renouveler le contrat d'un agent sous CAE pour une période de 12 mois sachant que cet agent a bénéficié de 60 mois sous contrats aidés successifs (exemple : un contrat emploi solidarité puis un contrat emploi consolidé) au sein des EPLE ?
Réponse du 31/05/2007	Il n'est pas envisageable de renouveler ce contrat dans la mesure où l'intéressé a déjà bénéficié de 60 mois de contrats aidés successifs (L.122-3-10 - L.322-4-7 et L. 122-2 du code du travail). Le non respect de cette préconisation peut conduire à des sanctions telles que la requalification du CDD en CDI dont je vous laisse le soin d'imaginer l'impact financier...

	Extrait de jurisprudence portant sur la succession de CDD : " <i>Lorsqu'un artiste a bénéficié de 5 contrats d'une durée d'un an, une cour d'appel ne peut le débouter de sa demande de requalification de ces contrats en un contrat à durée indéterminée (...)</i> " (D. 1990. IR. 125 ; RJS 1990. 331,n°463)
Question 07-026	Les dispositions du code du travail limitent-elles le nombre de renouvellements sous contrat d'avenir ?
Réponse du 30/08/2007	Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée conclu dans le respect des dispositions du code du travail, des priorités gouvernementales et des instructions communiquées par voie de circulaires (note d'orientation ministère de l'Emploi/ministère de l'Education du 18 juin 2007 notamment). Ainsi, les articles L.322-4-11 et L.322-4-12 du code précité fixent, dans ses dispositions actuelles, la durée maximale de ces contrats à 3 années, renouvellements compris (le nombre de renouvellements n'est pas limité). La note d'orientation du 18 juin dernier précise la ligne directrice à retenir pour ces renouvellements, systématiques sur les fonctions prioritaires (Cf. l'accompagnement des élèves handicapés et l'assistance administrative aux directeurs d'école).
Question 07-085	Quid de la gestion des contrats non renouvelés : délai de prévenance et information des intéressés ?
Réponse du 13/02/2008	Les agents sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou sous contrat d'avenir (CAV) qui ne seraient pas renouvelés à échéance de leur contrat de travail doivent, dans la mesure du possible, en être informés par une notification écrite (modèle ci-joint) à la fin du contrat , accompagnée de l'attestation Assédic pour permettre de déclencher le versement de l'indemnisation au titre du chômage. Compte tenu de récentes difficultés sur la question du versement des indemnités chômage par certaines Assédic, il pourrait être utile de demander à l'EX-EPLE employeur de préciser sur cette attestation son n° d'adhésion au régime d'assurance chômage révocable géré par les Assédic (RAC).

Question 06-026	Quid des droits syndicaux des personnes embauchées sur contrats aidés au sein des EPLE ?
Réponse du 19/11/2007	L'exercice du droit syndical est un droit et une liberté garantis par la Constitution. S'agissant des agents employés dans les conditions du droit privé par les établissements publics d'enseignement du second degré (EPL), les dispositions de l'article L.412-1 du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical ne trouvent pas à s'appliquer aux établissements publics locaux d'enseignement du second degré, puisque cet article réduit la portée de ses dispositions aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics qui assurent, tout à la fois, une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial. En conséquence, les EPLE doivent s'appuyer sur les dispositions du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. En ce qui concerne les réunions syndicales d'information, en application de l'article 4 elles peuvent être organisées en dehors des horaires de service. Dans l'hypothèse où ces réunions sont organisées pendant le temps de service, il convient de s'appuyer sur les modalités d'application de l'article 5 du même décret. Il pourrait être utile de rappeler que les conseillers prud'hommes, magistrats élus par les salariés et les employeurs, ont pour mission de régler les différends qui peuvent naître, à l'occasion de la relation de travail, entre ces mêmes salariés et employeurs.
Question 07-012	Un EPLE employeur peut-il rompre le contrat de travail d'un agent sous contrat d'avenir (CAV) pour inaptitude médicale ?
Réponse du 26/11/2007	<ol style="list-style-type: none"> 1. En premier lieu, il convient d'observer qu' en application de l'article L.122-3-8 du code du travail, le CAV ne peut être rompu au motif d'une inaptitude médicale au travail. En effet, conformément aux dispositions législatives précitées, ainsi que le précise l'article L.122-3-8, sauf accord des parties, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Or, la maladie du salarié ne constitue pas un cas de force majeure (Cass.soc 12 février 2003). Lorsque l'incapacité est médicalement établie, à l'issue de l'arrêt de travail, l'EPL employeur est tenu de proposer à l'agent un emploi approprié à ses capacités. 2. En second lieu, s'agissant de l'organisation des comités médicaux et des commissions de réformes, ce sont les dispositions du décret n°86--442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics qui doivent trouver à s'appliquer.
Question 07-017	Quel est le régime d'indemnisation d'un agent employé par un EPLE ou un EPA sous CAE ou sous CAV lorsque ce dernier est victime d'un accident du travail ?
Réponse du 15/02/2007	Les agents employés sous contrat d'avenir (CAV) ou sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) par un EPLE ou un EPA sont des contractuels de droit privé. A ce titre, les périodes de congés "accident du travail" sont indemnisées en application des dispositions du code de la sécurité sociale. Ainsi, aux termes des articles L.433-1, L.433-2 alinéa 1, R.433-2, R.433-5 et R.433-8 de ce code, l'indemnité journalière servie à un agent sous CAV victime d'un accident du travail est égale à : <p style="text-align: center;">60 % du salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours de l'arrêt de travail ; 80 % du salaire journalier de base à partir du 29e jour de l'arrêt de travail.</p> <p>Le salaire journalier de base est égal à un trentième du montant brut de la dernière paie antérieure à la date</p>

	d'arrêt de travail. Ces indemnités journalières sont servies par la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle est rattaché l'ayant droit.
Question 07-098	Une CAE en arrêt de travail pour maladie du 13 juillet au 23 août 2007 conteste l'absence de versement de salaire par son EPLE employeur au titre de cette période. L'EPLÉ aurait-il du verser une rémunération à l'agente ?
Réponse du 04/10/2007	<p>Pendant cette période du 13 juillet au 23 août 2007, l'intéressée a perçu uniquement les IJSS de sa sa caisse d'assurance maladie. Aussi, elle réclame le versement de son salaire au titre de cette période. C'est sur ce point que vous souhaitez obtenir quelques éclairages.</p> <p>Lorsque les agents sous CAE ou sous CAV employés par les EPLE interrompent leur travail pour raison de maladie, ils perçoivent uniquement les IJSS de leur centre de sécurité sociale. En effet, les EPLE sont, aux termes des dispositions de l'article L.131-2 du code du travail, exclus du champ d'application du titre III du livre premier du code du travail relatif aux conventions et accords collectifs de travail, car, dans le secteur public, ces conventions et accords ne sont applicables qu'aux entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi qu'aux "établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel ou commercial (...)" (article L.134-1 du code du travail). En conséquence, les EPLE sont exclus de l'accord paritaire national de prévoyance du 8 septembre 1978 qui permet aux salariés de bénéficier de leur employeur d'une indemnité complémentaire aux IJSS.</p> <p>En conclusion, en cas d'arrêt de travail pour raison de maladie, l'agent perçoit les seules IJSS de l'organisme de sécurité sociale, y compris pendant la période estivale, lorsque cette période fait partie du temps de travail de l'agent (Cf. contrat de l'agent en question). En revanche, si cette période fait partie de la période de congés payés de l'agent, ce dernier peut bénéficier du report de ses congés qu'il doit alors prendre avant la fin de son contrat de travail, étant entendu que, en application de la législation du travail, les agents sous CAE disposent d'un droit à congé limité à 2 jours et demi par mois de travail.</p>
Question 07-102	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 ? Si oui, de combien de jours ?
Réponse du 23/11/2007	<p>En application de l'article L.122-28-8 du code du travail, tout salarié (y compris les agents sous contrat d'avenir et sous contrat d'accompagnement dans l'emploi employés par les EPLE) a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.</p> <p>Attention : Pendant cette période de "congé pour enfant malade", les aides de l'Etat cessent d'être versées pendant la durée de cette suspension. (Cf. article R. 322-16-2, titre II, 1^{er} alinéa du code du travail -CAE- ; article R.322-17-7, titre II, 5^o alinéa du code du travail -CAV-).</p>
Question 07-105	Quel droit à congé pour les CAE (contrats d'accompagnement dans l'emploi) ? 2,5 jours par mois sur la durée du contrat ? Comment en optimiser la gestion avec les périodes de fermeture de l'établissement pendant les vacances scolaires ?
Réponse du 05/11/2007	<p>En application de l'article L.223-2 du code du travail, l'agent recruté sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) bénéficie d'un droit à congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sachant que l'acquisition de droits à congés s'opère dès la 1^{re} heure de travail (article L.122-3-3 du code du travail).</p> <p>Important</p> <p>L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat, chaque EPLE employeur doit veiller à faire bénéficier ses agents sous CAE de la totalité de leurs congés avant le terme de leur contrat, d'autant que les dispositions de l'article L.122-3-3 du code du travail qui prévoient l'acquisition de droits à congé dès la première heure de travail s'appliquent aux CAE. A toutes fins utiles, j'ajoute que le programme indicatif de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période d'exécution du contrat est, dans l'idéal, annexé au contrat de travail de l'intéressé (Cf. modèle en ligne, partie "Précisions express", et notamment l'article 7) ou, à défaut, 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.</p>
Question 07-106	Le lieu de travail de l'agent recruté sous CAE ou sous CAV peut-il être modifié durant l'exécution de son contrat pour, par exemple, lorsqu'il a été recruté sur des fonctions d'accompagnement à un élève handicapé, suivre cet enfant handicapé qui change d'école ?
Réponse du 07/11/2007	<p>L'école d'exercice de l'agent recruté sous CAE ou sous CAV peut être modifié durant son exécution, mais l'école d'exercice devra se situer dans le même secteur géographique (la modification du lieu de travail ne doit pas se traduire par un déplacement supérieur à 20 kilomètres par jour). Les modèles de contrat de travail sont rédigés sur cette base (Cf. les articles 1 des modèles de contrats en question).</p> <p>Extrait</p> <p>"Son lieu de travail est fixé à/aux établissement(s), école(s) du secteur géographique suivant : au nombre desquels : Libellés et adresses des établissements d'exercice</p> <p>Ainsi, pour compléter son service, l'intéressé pourra être amené à exercer ses fonctions dans les locaux d'un autre établissement scolaire. L'organisation du service rendu par l'intéressé, établi en fonction des besoins</p>

	identifiés, est déléguée par le chef d'établissement 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."
Question 07-107	Congés payés et autorisations d'absence En cas de grossesse, les agentes employées sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou sous contrat d'avenir (CAV) par un EPLE peuvent -elles bénéficier d'une réduction d'horaire d'une heure de travail en moins chaque jour ?
Réponse du 12/11/2007	Si cette réduction du temps de travail pourrait être envisagée et laissée à l'appréciation de l'employeur pour une agente recrutée sur un contrat avec une durée hebdomadaire de 35 heures, cette demande est sans objet dans le cas de contrats dont la durée est déjà réduite le plus souvent à 20 heures (CAE), voire 26 heures. En revanche, en application de l'article L.122-25-3 du code du travail, l'agente bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.154 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de ses congés payés. Par ailleurs, en application de l'article L.122-25-1-2 du code précité, lorsque la salariée en état de grossesse médicalement constatée occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par décret en Conseil d'Etat, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi compatible avec son état, compte tenu des conclusions écrites du médecin.
Question 07-109	Congé de paternité Quid du congé de paternité pour les agents employés sous contrat d'avenir ou sous contrat d'accompagnement dans l'emploi par un EPLE ?
Réponse du 19/11/2007	En application de l'article L.122-25-4 du code du travail, tout père salarié (y compris les agents sous contrat d'avenir ou sous contrat d'accompagnement dans l'emploi employés par un EPLE) peut bénéficier d'un congé non rémunéré de 11 jours consécutifs (ou 18 jours en cas de naissances multiples) entraînant, obligatoirement, la suspension de son contrat de travail. Attention : toute suspension du contrat de travail CAE ou CAV doit être signalée par l'EPLE à l'agence locale pour l'emploi et au CNASEA, chargé de verser l'aide de l'Etat, dans un délai de 7 jours francs. En effet, lorsque le contrat de travail est suspendu, les aides de l'Etat cessent d'être versées pendant la durée de cette suspension. (Cf. article R. 322-16-2, titre II, 1 ^{er} alinéa du code du travail -CAE- ; article R.322-17-7, titre II, 5 ^o alinéa du code du travail -CAV-). Dans tous les cas, la suspension du CAE ou du CAV ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.
Question 07-114	Un agent sous CAE ou sous CAV peut-il intervenir au titre de l'accompagnement éducatif en EPLE ?
Réponse du 13/12/2007	Deux cas de figure doivent être distingués : 1. L'accompagnement éducatif est exercé par le CAE ou le CAV dans le cadre de son contrat aidé. Dans le cadre de la programmation nationale 2007-2008 des contrats aidés employés par les EPLE, la priorité gouvernementale est axée sur l'aide aux élèves handicapés . Il n'est en outre pas prévu, à ce stade, d'augmenter le contingent autorisé de contrats aidés. Dans ce contexte, et dans le cadre de leur contrat aidé, les bénéficiaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou d'un contrat d'avenir (CAV) peuvent intervenir au titre des activités d'accompagnement éducatif à la double condition suivante : <ul style="list-style-type: none"> • l'accompagnement éducatif s'inscrit dans le cadre de la durée de travail contractualisée des intéressés (26 heures par semaine pour les CAV, le plus souvent 20 heures pour les CAE), • les activités effectuées par ces personnels sont centrées sur l'accompagnement éducatif des élèves handicapés. Dans ces conditions, ces activités n'ont pas à être formalisées par un avenant au contrat de travail des intéressés et ne donnent pas lieu à rémunération supplémentaire. (source : DAFC2) L'accompagnement éducatif est exercé par le CAE ou le CAV à titre d'activité accessoire Rien n'interdit que le bénéficiaire d'un contrat aidé soit, par ailleurs, recruté comme intervenant extérieur pour effectuer certaines des activités prévues par la circulaire du 13 juillet 2007 relative à la mise en place de l'accompagnement éducatif dans les établissements de l'éducation prioritaire (BOEN n°28 du 13 juillet 2007). Dans ce cas, un contrat de travail distinct doit être établi. Conformément à la note du 4 octobre 2007, l'intéressé sera indemnisé par le versement des rémunérations horaires prévues par le décret n° 96-80 du 30 janvier 1996 et l'arrêté du même jour (15,86 € brut / heure). (source DAFC1)
Question 07-120	Quid du contrat d'avenir d'un EPLE dont la personne bénéficiaire demande une suspension de son contrat de travail au motif qu'il est sur le point de conclure un CDD d'un mois et demi auprès d'un employeur du secteur marchand ?
Réponse du 07/02/2008	Dans ce cas, et en application des dispositions énoncées par l'article R.322-17-6 du code du travail, il convient, dans un premier temps, de prévoir une suspension du contrat d'avenir pour permettre à l'agent d'effectuer cette période de travail assimilable à une période d'essai auprès d'un autre employeur (démarche "professionnalisante" à encourager...). La copie du contrat de travail lié à cette "période d'essai" devra être envoyée au CNASEA qui suspendra le versement de l'aide financière correspondante