



UNION NATIONALE  
DES SYNDICATS  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE

263, RUE DE PARIS  
CASE 549 – 93515  
MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION,  
DE LA RECHERCHE ET  
DE LA CULTURE

# Les Cahiers

## CAE-CUI dans l'éducation nationale



**Avril 2015**

● Tél. : 01.55.82.76.55 ● Télécopie : 01.49.88.07.43 ● e-mail : [unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr) ● internet : <http://www.unsen.cgt.fr>

## Préambule :

Ce guide est plus particulièrement à destination de nos militants syndicaux afin qu'ils puissent s'appuyer sur un outil efficace pour les aider à assurer la défense des personnels précaires que sont nos collègues employés sous contrat de droit privé de type **CAE-CUI** (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi - Contrat Unique d'Insertion).

Trop souvent les employeurs de ces personnels ne respectent pas les obligations qui leur incombent en matière de recrutement, de temps de travail, de répartition de service, d'obligation de formation, de licenciement...

Parce que les personnels sous contrat CUI-CAE sont ultra précaires ils doivent être d'autant plus protégés.

En conséquence, à l'appui des nombreuses jurisprudences présentes dans ce guide, et des rappels à la réglementation en vigueur du code du travail, nous pouvons, dans un premier temps, essayer de faire changer les comportements, souvent dus à la méconnaissance des textes, en amenant, par la négociation, les employeurs publics à respecter le droit privé du travail.

Dans un deuxième temps, si la négociation n'a pas abouti, un recours devant le Conseil de Prud'hommes peut être envisagé. Pour cela, un appui des services juridiques des UL et des UD semble indispensable.

## Sommaire :

<b>1<sup>ère</sup> PARTIE (Outils et jurisprudence)</b>	
<a href="#">FICHE DE SYNTHÈSE DU CAE-CUI</a>	P.3
<a href="#">MODALITÉS DE RECRUTEMENT PAR L'ÉPLE</a>	P.4
<a href="#">CARACTÉRISTIQUES DU CAE-CUI</a>	P. 4 et 5
<a href="#">RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL</a>	P. 5 et 6
<a href="#">LE RECRUTEMENT D'UN PERSONNEL SOUS CONTRAT CAE-CUI</a>	P. 6 et 7
<a href="#">LA PÉRIODE D'ESSAI</a>	P. 7 et 8
<a href="#">LA FORMATION : UNE OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR, CONDITION SUBSTANTIELLE DU CONTRAT</a>	P. 8 et 9
<a href="#">LA SUSPENSION DU CONTRAT</a>	P. 9
<a href="#">LA DISCIPLINE</a>	P. 9 et 10
<a href="#">LA FIN DU CONTRAT</a>	P. 10
<a href="#">LES MODÈS DE RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD</a>	P. 10 et 11
<a href="#">LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT</a>	P. 11 et 12
<a href="#">LE CONTENTIEUX</a>	P. 12
<b>2<sup>ème</sup> PARTIE (Question-Réponses)</b>	
<a href="#">Le Contrat Unique d'Insertion (CUI) – Textes de référence – Synthèse – A savoir</a>	P. 13
<a href="#">Quels sont les bénéficiaires et les employeurs concernés ?</a>	P. 13
<a href="#">Quelle est la durée de l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du CUI-CAE ?</a>	P. 13 et 14
<a href="#">Quelles sont les actions d'accompagnement et de formation prévues ?</a>	P. 14
<a href="#">Quelles sont les caractéristiques du CUI-CAE ?</a>	P. 14 et 15
<a href="#">Quel est le statut du salarié ?</a>	P. 15
<a href="#">En quoi consistent les « périodes d'immersion » auprès d'un autre employeur ?</a>	P. 15
<a href="#">Quelles sont les dispositions applicables en cas de suspension ou de rupture du contrat ?</a>	P. 15 et 16
<a href="#">Questions pratiques : (Questions/Réponses répertoriées dans l'annexe 1 de la circulaire DGEFP N°2009-42 du 5 novembre 2009)</a>	P. 16 et 17





# CAE-CUI dans l'éducation nationale

## FICHE DE SYNTHÈSE

Référence textes : [Circulaire du 14 janvier 2010](#) du Ministère de l'Éducation Nationale ; Code du travail, rubrique « Contrat unique d'insertion » et « Contrat d'accompagnement dans l'emploi » (*Partie législative et partie réglementaire*)

### Objectif

Faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes qui, rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, ont besoin d'un accompagnement social.

### Public visé

Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

### Employeur

Le CAE-CUI est réservé aux employeurs du secteur non marchand :

- Une collectivité territoriale ou une autre **personne morale de droit public**,
- Un organisme de droit privé à but non lucratif,
- Une personne morale de droit privé chargée de la gestion d'un service public.

**Le CAE-CUI porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits et ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'État.**

La mise en œuvre du CAE-CUI relève des services de l'Etat. S'il s'agit d'un bénéficiaire du RSA, c'est le département.

Le pilotage se fait sous l'autorité du préfet.

### Type de contrat

Contrat à durée déterminée (CDD) de droit privé ([modèle](#) sur : [http://www.unsen.cgt.fr/images/evs/contrat\\_cui\\_cae.pdf](http://www.unsen.cgt.fr/images/evs/contrat_cui_cae.pdf)).

De **6 mois minimum** renouvelable dans la limite d'une **durée totale de 24 mois**

Cette durée totale peut être portée à **60 mois** pour les salariés âgés de 50 ans et plus et bénéficiaire du RSA, de l'ASS, de l'ATA, de l'AHH ou reconnu travailleur handicapé.

Une **convention individuelle** devait être signée par l'employeur et le « Pôle Emploi » pour le compte de l'Etat, préalablement ou concomitamment à l'embauche du salarié.

Depuis le **1er novembre 2012**, lors de la conclusion d'un contrat unique d'insertion (CUI) la **convention individuelle tripartite est remplacée par une décision administrative d'attribution d'aide à l'insertion professionnelle**.

Auparavant, un CUI était formalisé par une convention individuelle signée entre l'employeur, le salarié et le prescripteur de l'emploi (selon le bénéficiaire du contrat, Pôle emploi, la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Cap emploi ou le Conseil général).

Dorénavant, l'employeur qui souhaite recruter un salarié dans le cadre d'un CUI doit adresser au prescripteur de l'emploi une **demande d'aide à l'insertion professionnelle (formulaire Cerfa n°14818\*02) signée par lui-même et le bénéficiaire du CUI**.

Après étude du dossier, le prescripteur de l'emploi notifie à l'employeur la décision d'attribution d'aide. Dès réception de cette décision, les parties peuvent signer un contrat de travail.

Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

Le CAE-CUI peut être rompu avant son terme à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI, ou de suivre une formation qualifiante.

Le CAE-CUI peut être suspendu le temps d'une période d'essai afférente à une offre d'emploi.

### Durée du travail

**20 heures hebdomadaires** de travail.

**Possibilité de moduler le temps de travail** sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale (35 heures/semaine). La **modulation du temps de travail doit figurer au contrat** et cochée sur le document de [demande d'aide à l'insertion professionnelle](#).

### Accompagnement

Un **référént**, désigné par l'autorité signataire de la convention individuelle en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion, est chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié.

Le **salarié est accompagné par un tuteur**, choisi parmi les salariés **qualifiés** et **volontaires**, et peut avoir accès aux différents dispositifs de formation mis en place dans l'entreprise.

Actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou VAE prévues dans la convention individuelle.

### Rémunération

SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

Concernant l'Assurance chômage, les employeurs publics peuvent choisir entre l'auto-assurance et l'adhésion au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de leurs contractuels.

### Aide à l'employeur

• Déterminée en fonction de la qualité du bénéficiaire du contrat.

• Cas d'un bénéficiaire du RSA : principalement le département, à hauteur de 88% du RSA ou plus (95% du SMIC), le reste par l'état dans la limite de ce que prévoit le préfet de région.

• Cas d'un non bénéficiaire du RSA : l'État, dans la limite de 95% du SMIC, le tout fixé par un arrêté du préfet de région.

# LES CONTRATS DE DROIT PRIVÉ CAE-CUI EN DÉTAIL

## I) MODALITÉS DE RECRUTEMENT PAR L'EPLE :

Le recrutement de personnels par un EPLE (Etablissement Public d'Enseignement – Lycée ; Collège) se traduit obligatoirement par l'établissement d'un acte relatif au fonctionnement de l'établissement **suite à une délibération de son conseil d'administration**. Cet acte devient exécutoire dans les quinze jours après sa transmission à l'autorité de tutelle (voir 1° de l'[article R 421-54](#) du code de l'éducation). De plus, les décisions du chef d'établissement relatives au recrutement et au licenciement des personnels **liés par contrat à l'établissement** font également l'objet d'actes devenant, quant à eux, exécutoires dès leur transmission (voir 2° de l'[article R 421-54](#) du code de l'éducation).

Le 2° de l'[article R 421-9](#) du code de l'éducation mentionne clairement que le chef d'établissement, en qualité d'organe exécutif de l'établissement, **a autorité sur le personnel** n'ayant pas le statut de fonctionnaire de l'Etat, **recruté par l'établissement**.

Le 2<sup>ème</sup> alinéa de l'[article L 421-10](#) du même code mentionne en outre : « *Les personnes recrutées par les établissements publics locaux d'enseignement dans le cadre d'un des contrats prévus [aux titres Ier à III](#) du livre Ier de la cinquième partie législative du code du travail (donc, sous contrat de droit privé) peuvent exercer leurs fonctions dans l'établissement qui les a recrutées, dans un ou plusieurs autres établissements ainsi que, compte tenu des besoins, dans une ou plusieurs écoles* ».

☞ En clair, le conseil d'administration d'un EPLE, délibère afin de donner l'autorisation au chef d'établissement de recruter par contrat des personnels. Ces contrats, peuvent être de droit public (Assistant d'éducation, Assistant pédagogique, Accompagnant des Elèves en situation de handicap...) ou de droit privé (contrat CAE-CUI). A chaque renouvellement de CA, il faut exiger du chef d'établissement qu'il présente au nouveau CA un renouvellement de demande de recrutement de personnels. Un accord donné pour une année scolaire dans un contexte donné n'est pas forcément valable pour toutes les autres années scolaires. **D'où l'importance d'accorder cette autorisation que pour une année scolaire**. Cette condition doit apparaître clairement dans la délibération. De plus, les élus au CA doivent exiger d'analyser la nature des contrats qui seront proposés aux futurs recrutés. Ainsi, toute dérive pourra éventuellement être évitée.

## II) CARACTÉRISTIQUES DU CAE-CUI :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 le CUI, contrat unique d'insertion, créé par la [loi n°2008 -1249](#) du 1<sup>er</sup> décembre 2008 substitue un contrat unique aux CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) et CAV (contrat d'avenir). Il est régi par les articles [L 5134-19-1 à L 5134-34](#) et [R 5134-14 à R 5134-50](#) du Code du Travail.

Les modalités du CAE-CUI sont largement inspirées du dispositif ancien. Toutefois, ce nouveau contrat contient plusieurs innovations, à savoir :

- Le CAE-CUI **s'adresse à l'ensemble des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi**.

- Le CAE-CUI peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée. **Néanmoins cette dernière possibilité est écartée pour le ministère de l'éducation nationale** compte tenu des modalités de financement de ces contrats.

- Aux termes des articles [L 1242-1](#) et [L 5134-20](#) du code du travail, ces contrats doivent répondre à des **besoins collectifs non satisfaits et ne pas pouvoir un emploi pérenne**. Le 16 septembre 2013, le conseil des prud'hommes de Longjumeau a requalifié la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée en constatant que les contrats avaient tous été conclus pour pourvoir un emploi stable et pérenne sur plus de cinq années. Par suite, l'employeur a détourné la finalité assignée aux contrats aidés par la législation en vigueur.

- La durée hebdomadaire est de 20 heures, mais **la possibilité de moduler le temps de travail sur tout ou partie de la période couverte par le contrat** (*dans la mesure où celui-ci est associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle*) **sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire de 35h**, a été introduite dans le code du travail, ([article L 5134-26](#)). **Cette modulation doit figurer au contrat de travail et être cochée sur la demande d'aide à l'insertion professionnelle, signée à la fois par l'employeur et le bénéficiaire du CUI**.

Ainsi, le temps de travail effectif peut être modulé pour tenir compte des périodes de congés scolaires ainsi que des périodes de fermeture de l'établissement dès lors que lesdites périodes ne peuvent être assimilées à des congés payés. La variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération.

Les modalités de calcul sont les suivants : il suffit de diviser le nombre d'heures de travail effectif sur la durée du contrat par le nombre de semaines travaillées sur la période hors vacances scolaires + le nombre des éventuelles semaines travaillées pendant les vacances (voir, pour exemple, le tableau ci-dessous).

- **D'une durée minimale de 6 mois, il est renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois.** Cette durée peut être portée à 60 mois (5 ans) dans certaines conditions : si le salarié a plus de 50 ans au moment du renouvellement **ET** est bénéficiaire du minima social au moment de l'embauche ou si le salarié est reconnu travailleur handicapé.

☞ **La modulation du temps de travail est donc possible mais certainement pas obligatoire.**

Vu la rémunération offerte (SMIC horaire) et la situation précaire des personnels concernés, il faut exiger du chef d'établissement de ne pas mettre en œuvre la modulation.

En conséquence, ce point doit être explicitement mentionné dans la délibération du CA autorisant le chef d'établissement à recruter des personnels sous contrat CAE-CUI.

### **III) RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL :**

#### **Vous disposez d'un [contrat de travail CAE-CUI](#).**

Dans ce contrat de travail, il est inscrit la date de début et la date de fin de votre mission au sein de l'établissement scolaire.

Vos congés légaux sont de **2,5 jours par mois travaillés** à prendre pendant la durée de votre contrat de travail.

Il est important de noter que **vos rémunération est mensualisée** sur la base d'une durée hebdomadaire de 20 heures tandis que **vos temps effectif de travail peut être modulé sur toute la durée de votre contrat** pour tenir compte des périodes de congés scolaires ainsi que des périodes de fermeture de l'établissement (dès lors que lesdites périodes ne peuvent être assimilées à des congés payés).

L'année civile compte 52 semaines.

Le tableau ci-après indique le total théorique des heures de travail effectif à réaliser selon la durée de votre contrat de travail **SANS MODULATION**.

Durée du contrat	Total heures rémunérées	Nombre de jours légaux de congés	Equivalent heures de congés	Total heures de travail effectif
12 mois	1040 h	30 jours	100 h	940 h
11 mois	953 h	28 jours	93 h	860 h
10 mois	867 h	25 jours	84 h	783 h
9 mois	780 h	23 jours	77 h	703 h
8 mois	693 h	20 jours	67 h	626 h
7 mois	606 h	18 jours	60 h	546 h
6 mois	520 h	15 jours	50 h	470 h

Le tableau ci-après indique le total théorique des heures de travail effectif à réaliser selon la durée de votre contrat de travail **EN TENANT COMPTE DES PARAMÈTRES DE MODULATION** évoqués ci-dessus tels que la durée de votre contrat, la date de votre recrutement et les semaines d'ouverture de l'établissement scolaire (éventuelles présences dans l'établissement pendant les congés scolaires).

Durée du contrat sur 12 mois	Semaines travaillées	Obligations hebdomadaires
940 h	36 semaines	940 h/36 sem = 26 h
940 h	37 semaines	940 h/37 sem = 25 h
940 h	38 semaines	940 h/ 38 sem = 24,5 h
940 h	39 semaines	940 h/ 39 sem = 24 h
940 h	40 semaines	940 h/40 sem = 23,5 h

Durée du contrat sur 6 mois	Semaines travaillées	Obligations hebdomadaires
1 <sup>er</sup> septembre au 28 février	20 semaines	470 h/20 sem = 23,5 h
1 <sup>er</sup> octobre au 31 mars	20 semaines	470 h/20 sem = 23,5 h
1 <sup>er</sup> novembre au 30 avril	20 semaines	470 h/20 sem = 23,5 h
1 <sup>er</sup> décembre au 31 mai	19 semaines	470 h/ 19 sem = 24,5 h
1 <sup>er</sup> janvier au 30 juin	21 semaines	470 h/ 21 sem = 22 h
1 <sup>er</sup> février au 31 juillet	18 semaines	470 h/ 18 sem = 26 h
1 <sup>er</sup> mars au 31 août	16 semaines	470 h/ 16 sem = 29 h
1 <sup>er</sup> avril au 30 septembre	16 semaines	470 h/ 16 sem = 29 h
1 <sup>er</sup> mai au 31 octobre	16 semaines	470 h/ 16 sem = 29 h
1 <sup>er</sup> juin au 30 novembre	16 semaines	470 h/ 16 sem = 29 h
1 <sup>er</sup> juillet au 31 décembre	15 semaines	470 h/ 15 sem = 31 h
1 <sup>er</sup> août au 30 janvier	18 semaines	470 h/ 18 sem = 26 h

☞ Si ce type d'organisation du temps de travail est légalement possible, la **CGT-Éduc'action** préconise que le temps de travail d'un CUI-CAE se borne à une obligation de service de 20 heures par semaine sans aucune modulation ou annualisation du temps de travail. Ainsi, le personnel concerné, aura la certitude de disposer de son temps libre sur des créneaux horaires parfaitement définis sur l'ensemble des semaines composant la durée de son contrat.

Par exemple, pour un contrat de 10 mois, s'étalant du 1<sup>er</sup> septembre au 30 juin, le temps de travail d'un CAE-CUI, devrait se limiter à 20 heures de travail sur les 36 semaines de l'année scolaire, soit un global de 720 heures sur l'ensemble de la période, même si le titulaire de ce contrat doit, théoriquement, 783 heures de travail effectif. C'est seulement sous cette condition que devraient être accordées les autorisations de recrutement délivrées aux chefs d'établissement par les CA des EPLE concernés. Si cette garantie n'est pas offerte, nous incitons nos élus au CA à ne pas voter la proposition d'embauche de personnels sous contrat CAE-CUI.

**Pour mémoire, la CGT-Éduc'action revendique la création de véritables emplois statutaires pour satisfaire aux besoins des établissements.**

#### **IV) LE RECRUTEMENT D'UN PERSONNEL SOUS CONTRAT CAE-CUI**

Le CUI associe deux formalités complémentaires :

- Le CUI est un **contrat de travail** conclu entre un employeur et un salarié, au titre duquel est attribuée une **aide à l'insertion professionnelle** dans les conditions mentionnées ci-dessous.
- Les dispositions applicables à la procédure de conclusion des CUI ont été modifiées par la [loi du 26 octobre 2012](#) et le [décret du 31 octobre 2012](#) pris pour son application. Afin de permettre la dématérialisation de la prescription des CUI, ces textes ont **supprimé la convention tripartite, remplacée par une procédure administrative d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle.**
- Cette demande d'aide **comporte les mentions prévues** à l'article [R 5134-17](#) du code du travail : indications relatives à l'employeur et au salarié; informations relatives à la nature, aux caractéristiques et au contenu du contrat de travail conclu avec le salarié; nature des actions prévues au cours du CUI-CAE, respectivement, en matière d'orientation et d'accompagnement professionnel, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et en matière d'accompagnement professionnel et le cas échéant, de formation; nom du référent et organisme dont il relève; nom et fonctions du tuteur; le cas échéant, indication qu'une ou plusieurs périodes d'immersion auprès d'un autre employeur sont prévues au cours du contrat; taux de prise en charge servant au calcul de l'aide versée à l'employeur et nombre d'heures de travail auquel il s'applique; identité de l'organisme ou des organismes en charge du versement de l'aide financière et modalités de versement, etc.(voir [modèle de demande d'aide à l'insertion professionnelle](#) : [formulaire Cerfa n°14818\\*02](#)).

La durée de l'aide ne peut excéder le terme du contrat.

#### **L'embauche ne peut avoir lieu avant l'attribution de l'aide sous peine de requalification du contrat.**

En effet, le CAE-CUI donne lieu à participation financière de l'Etat et/ou du département déterminée par un arrêté du préfet de région. Aussi **il est essentiel de ne pas faire signer les contrats de travail aux intéressés avant que Pôle Emploi ait délivré la convention qui vaut acceptation de financement.** L'ASP (agence des services de paiement) signale qu'un conventionnement **signé postérieurement** à la date d'embauche du salarié est illégal.

L'article [R 5134-51](#) précise que « *L'aide à l'insertion professionnelle est attribuée préalablement à la conclusion du contrat de travail...* ». Selon la Cour de cassation l'employeur ne peut pas inverser la chronologie des étapes à suivre. Lorsqu'un employeur signe un contrat aidé avec un salarié avant même d'avoir conclu la convention initiale avec l'Etat ou son représentant, il s'expose à une requalification de droit commun, ainsi qu'aux conséquences qui en découlent (**Cass soc, 3 février 2010, n°08-41872**).

[Le contrat de travail](#) détermine les obligations de l'employeur et du salarié (articles [L 1242-12](#) et [L 5134-24 à L 5134-29](#)).

Il répond à des **exigences formelles** qui doivent être rigoureusement respectées (durée, date de début et de fin de contrat, durée hebdomadaire du travail).

**NB:** L'omission de certaines mentions peut entraîner la nullité du contrat, voire justifier sa requalification en contrat à durée indéterminée.

En cas d'absence des mentions légales quant à la durée du travail et à sa répartition, **l'emploi est présumé à temps complet.** (C.CASS. ch. Soc. 8 juin 2010, [n°09-40.988](#)).

De même, le contrat de travail doit être signé des deux parties : « **faute de comporter la signature de l'une des parties le contrat à durée déterminée ne peut être considéré comme ayant été établi par écrit et il est par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée** » (CA Angers, 3 mai 2012, [n° 10/02384](#)).

L'article [L 1242-13](#) du code du travail précise que le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les **deux jours ouvrables suivant l'embauche**. La jurisprudence précise que le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, ni le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable. La transmission tardive du CDD pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne la requalification de la relation de travail en CDI.

**Les congés annuels de ces salariés à raison de 2,5 jours/mois sont précisés dans le contrat (lorsqu'ils correspondent aux vacances des élèves, le calendrier des vacances scolaires est joint au contrat), ainsi que les horaires de travail.**

Tout candidat à un emploi salarié doit subir un **examen médical**, aux frais de l'employeur, **avant la signature du contrat de travail ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai** qui suit l'embauche.

L'omission ou le retard de réalisation de la visite médicale d'embauche, ne peut motiver la rupture du contrat, au-delà de la période d'essai dès lors que le contrat aura été signé.

Le contrat ne peut être rompu au motif d'une inaptitude médicale ([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.

**Le casier judiciaire** : En règle générale, dans le secteur privé, aucun texte ne fait obligation à l'employeur de vérifier les antécédents judiciaires sauf si l'emploi le justifie. Le salarié n'est pas tenu de fournir un extrait de casier judiciaire.

**Le refus d'embauche basé uniquement sur le casier judiciaire est formellement interdit.**

Exception : la seule raison qui autorise un employeur à refuser une embauche du fait du casier judiciaire résulte d'une incompatibilité avec le poste occupé.

Dans la mesure où la condamnation a été prononcée avant l'embauche, l'employeur ne peut, par conséquent, licencier le salarié après l'embauche.

**Recrutement de travailleurs étrangers** : les salariés étrangers des états membres de l'union européenne, à l'exception des ressortissants croates, pour qui les autorisations de travail restent obligatoires jusqu'à la fin de la période transitoire, soit au 30 juin 2015, n'ont besoin ni d'autorisation de travail ni d'autorisation de séjour.

Quant aux salariés ressortissants des Etats tiers, la [directive n° 2009/52/CE](#) du parlement européen et du conseil du 18 juin 2009 fixant les normes minimales pour les employeurs, rappelle que ces derniers doivent vérifier avant tout embauche d'un salarié étranger **s'il détient un titre de séjour autorisant à exercer un emploi et dont la durée de validité couvre la période du contrat.**

Il doit ensuite verser une taxe pour l'emploi d'un salarié étranger à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) dont le montant varie en fonction de la durée du contrat signé avec le salarié et du type de titre de séjour.

## **V) LA PÉRIODE D'ESSAI**

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, deux semaines civiles pour un contrat de 6 mois, un mois calendaire pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois ( article [L 1242-10](#)).

Si le contrat débute le 1<sup>er</sup> jour d'un mois, la période d'essai ne peut excéder le dernier jour de ce mois, quelle que soit la durée de celui-ci. Pour un contrat commencé le 15, la période d'essai se termine le 14 du mois suivant.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ([article L 1221-23](#)).

La période d'essai offre à l'employeur la possibilité d'apprécier les aptitudes professionnelles d'un salarié en cours d'embauche et permet au salarié de vérifier que les conditions de travail dans l'établissement lui conviennent.

Pendant cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat sans préavis.

La motivation de la rupture est toutefois vivement recommandée afin d'éviter tout risque contentieux.

L'employeur doit respecter un **délai de prévenance** (art. [L 1221-25](#) du code du travail) :

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat au cours ou au terme de la période d'essai pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être

inférieur à :

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

La période d'essai consiste en une période de travail effectif. En cas d'interruption de la période d'essai consécutive à un congé de maladie ou à des congés annuels (congés scolaires.), la période d'essai est prolongée d'autant (**Cass. soc., 31 mars 1994, n° 90-40.204, Cortina c/L a Dépêche du midi ; Cass ; soc, 5 mars 1997, 94-40042, 94-40091**). Mais l'essai n'est valablement suspendu pendant les congés annuels de l'établissement et ne peut être prolongé d'une durée correspondante qu'autant que le salarié a expressément demandé à être lui-même en congé.

En cas de **renouvellement du contrat**, seul le 1<sup>er</sup> contrat comporte une période d'essai (**C.Cass.soc, 26 février 2002 n° 00-40749**). Attention, le salaire ne doit pas être interrompu. A défaut, le salarié pourra invoquer la rupture du contrat pour non-paiement des salaires.

Par ailleurs en cas de renouvellement, la continuité des CDD ne doit pas être interrompue.

## **VI) LA FORMATION : UNE OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR, CONDITION SUBSTANTIELLE DU CONTRAT**

Des actions de formation et d'accompagnement sont prévues pour les agents recrutés.

En application de l'article [L 5134-22](#) du code du travail, la [demande d'aide à l'insertion professionnelle](#) doit prévoir la nature des actions d'accompagnement et de formation des intéressés. La formation peut être organisée soit hors temps de travail, soit pendant le temps de travail voire même en période d'immersion auprès d'autres employeurs.

L'employeur prend l'initiative de déterminer les conditions de réalisation des formations **qui devront être formalisées**.

En annexe de la demande d'aide à l'insertion professionnelle il est précisé (**art R 5134-17**) :

- les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et d'évaluation des actions d'accompagnement et de formation ;
- les modalités d'intervention de la personne désignée **comme référent** par pôle emploi (prescripteur) pour le suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire ([R 5134-37](#)) ;
- les modalités d'intervention de la personne désignée par l'employeur **comme tuteur** parmi les salariés qualifiés et volontaires. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans et ne peut suivre plus de trois salariés en CAE. Le tuteur participe à l'accueil, aide, informe et guide le CUI, contribue à l'acquisition des savoir-faire professionnels, assure la liaison avec le référent et participe à l'établissement de l'attestation professionnelle remise au plus tard un mois avant la fin du contrat ([R. 5134-38](#)).

**Jugement du conseil des Prud'hommes de Saint-Omer 4 février 2005, Cour d'Appel de Reims du 30 août 2006 et Cour d'Appel de Douai du 10 mars 2006** : « *c'est sur l'employeur que pèse l'obligation de formation* », à défaut « *la relation contractuelle doit être requalifiée en CDI* »

Pour exemple, en 2013 les jugements rendus dans l'Académie de Versailles par les conseils de prud'hommes ont sanctionné le non-respect de l'obligation de formation :

« *Il n'existe aucune trace de formation obligatoire dispensée à l'agent, d'un tuteur et d'accompagnement conformément aux conventions conclues* » ;

« *Les seules pièces versées au dossier sont des courriers adressés aux personnels CUI, non personnalisés, leur proposant de consulter l'offre de formation de GRETA en ligne, un entretien avec un COP et la possibilité de bénéficier du dispositif de VAE. Ce seul document ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de ses obligations de formation et d'accompagnement* » ;

« *L'attestation de compétences délivrée ne mentionne aucune formation proposée par l'employeur. Un seul RDV de formation GRETA en 3 ans, réunion à laquelle n'a pu assister l'agent averti tardivement. Le collègue s'est contenté du fait que l'agent avait bénéficié du savoir-faire pédagogique de l'équipe* » ;

« *Aucune pièce n'est versée de nature à apprécier si la formation en interne a été effectivement délivrée. Le document attestation de compétences produit est vierge. Même s'il est constaté que l'agent maîtrisait parfaitement*



*bien les outils informatiques et disposait d'une expérience importante en entreprise, cette circonstance ne remet pas en question l'obligation de formation qui pèse sur l'employeur ».*

Par contre, des réunions de travail et d'information ainsi que la participation du salarié dans le cadre d'échanges et rencontres fréquents avec les responsables de la société et l'accompagnement dans ses divers déplacements professionnels par la présidente de l'association peuvent suffire à remplir l'obligation de formation (**cour de cassation chambre sociale, 18/01/2011 09-41. 636**)

Il s'agit d'une obligation de **moyens** et non de résultats (**CA Basse-Terre, 28 janvier 2013, n°12/00203**).

Dans cette affaire, la salariée avait bénéficié d'une formation de quelques jours lui permettant de s'adapter à son poste. Ce que reprochait essentiellement la salariée c'est de ne pas avoir été accompagnée vers un emploi pérenne. Le juge a rappelé qu'il ne s'agit là nullement d'une obligation mise à la charge de l'employeur. « *Il suffit que la salariée soit formée pour assurer l'emploi auquel elle est destinée. Il ressort des éléments versés aux débats que Mme X...a donné satisfaction dans l'emploi d'agent administratif qui lui était confié, puisqu'un contrat à durée déterminée à temps plein s'est substitué au " contrat d'avenir " prévoyant seulement 26 heures de travail hebdomadaire* ».

**(Attention** : Les Conseils de Prud'hommes sont généralement moins indulgents en première instance. Aussi, l'EPLÉ doit formaliser l'action de formation qu'il met en œuvre au profit de son salarié (convocation, attestation, etc).

## **VII) LA SUSPENSION DU CONTRAT**

Le contrat peut être suspendu, à la demande du salarié et en accord avec l'employeur, afin de lui permettre :

- d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par pôle emploi, ou une action concourant à son insertion professionnelle,
- accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant à une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois (**article L 5134-29**).

En cas d'embauche à l'issue, le contrat est rompu sans préavis. L'employeur informe dans un délai de 7 jours francs l'autorité ayant attribué l'aide de la suspension du contrat.

## **VIII) LA DISCIPLINE**

### **1)- les sanctions**

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif. Elle doit être proportionnelle à la faute et individualisée.

**Avertissement** : c'est une sanction disciplinaire (**Cass. Soc. 21/03/2001 n°99-40853**). Ainsi, la lettre par laquelle l'employeur adresse divers reproches au salarié et le met en demeure d'apporter un maximum de soin à l'exécution de son travail sanctionne un comportement fautif et constitue un avertissement, de sorte que les mêmes faits ne peuvent plus justifier un licenciement (**Cass. Soc.13/10/1993 n°92-40955**).

**Mise à pied disciplinaire** : sanction la plus « lourde » ; maximum de 15 jours, avec suspension de salaire.

### **2)- La procédure disciplinaire**

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, article **L 1332-4**.

#### **a) Rédaction de la lettre de convocation à l'entretien préalable**

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant **l'objet de la convocation** par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge. Celle-ci n'est pas nécessaire si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence sur la carrière, la fonction ou la rémunération du salarié.

Elle doit indiquer de manière non équivoque qu'une sanction disciplinaire est envisagée.

La lettre doit mentionner le fait **que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix** appartenant au personnel de l'établissement. Lorsqu'il n'y a pas d'institution représentative du personnel, **le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département, disponible à la mairie**. Toute irrégularité de la procédure entraîne un préjudice que l'employeur est tenu de réparer financièrement.

Si les dispositions légales ne prévoient aucun délai minimal entre la convocation et l'entretien, le salarié doit être

averti suffisamment à l'avance pour pouvoir s'y préparer.

#### b) L'entretien

Il a lieu dans les locaux de l'établissement.

Il est **INDIVIDUEL**, même si plusieurs salariés ont participé à la même faute grave: pas d'entretien de groupe, même si les faits reprochés sont identiques.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

En l'absence du salarié, l'entretien est réputé avoir eu lieu.

#### c) La sanction

La sanction ne peut être envoyée moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge.

### **IX) LA FIN DU CONTRAT**

- le non renouvellement : L'employeur n'est pas tenu de notifier l'échéance du terme du contrat à l'agent employé sous CDD. Toutefois la notification de non-renouvellement du contrat ne peut s'analyser comme un licenciement (**CASS Soc.26 mai 1988 : Bull.civ.V, n°326**).

- le renouvellement : Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée (**article L 1243-11**). D'où nécessité de transmettre l'avenant ou le nouveau contrat au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du renouvellement. Attention de ne pas rompre la continuité entre deux CDD.

### **X) LES MODES DE RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD**

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de l'aide, celle-ci n'est pas due. L'employeur est tenu de reverser à l'ASP les sommes déjà perçues.

#### **Articles L 1243-1 et suivants du Code du Travail**

##### **1) au cours ou en fin de période d'essai**

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite rompre le contrat au cours de cette période, il est souhaitable de **notifier la rupture de la période d'essai par lettre recommandée, avant la fin de cette période d'essai, ou lettre remise en main propre contre décharge** (la rupture d'un contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, soit au **jour** de l'envoi de la lettre en RAR notifiant la rupture (**C.CASS chambre soc du 26 septembre 2006 n°05-44670**)).

##### **■ Respecter le Délai de prévenance :**

**Attention à l'abus de droit.** Le Conseil des Prud'hommes de Châlons-sur-Marne du 22 octobre 1993 a considéré que *l'employeur, qui avait mis fin au contrat de travail d'un salarié au motif qu'il ne présentait pas les qualités professionnelles requises 4 jours seulement après l'avoir jugé apte à un emploi de qualification supérieure, avait agi avec une légèreté blâmable et abusé de son droit de résiliation.*

L'inaptitude physique n'est pas une cause de rupture en cours ou en fin de période d'essai, sauf si l'employeur peut établir qu'un reclassement est impossible(Cour de cassation, soc, **n°93-40185**)

##### **2) après la période d'essai**

Le droit commun des CDD s'applique. La **rupture du contrat** avant l'échéance du terme **ne peut se faire que** pour :

#### **FORCE MAJEURE**

**L'évènement de force majeure doit constituer une impossibilité absolue et durable d'exécuter le contrat de travail.** La rupture du contrat n'est alors pas imputable à l'employeur et le dispense de verser les indemnités de préavis et de licenciement.

*Exemples :*

L'incendie dans l'entreprise, le refus de renouvellement de la carte de travail d'un salarié étranger.

**Par contre ne constitue pas un cas de force majeure :**

L'incarcération du salarié ; seule l'existence d'une faute professionnelle grave ayant entraîné une condamnation au pénal pourrait justifier la rupture du contrat de travail.

## LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD :

La rupture du CDD d'un commun accord est possible, à condition qu'il y ait **volonté claire et non équivoque** de la part des deux parties de rompre le contrat de travail. La démission ne constitue pas un mode de rupture d'un CDD. Si le salarié souhaite démissionner, il risque de ne pas toucher les indemnités chômage.

Utilité de conclure un acte écrit pour établir en cas de litige la rencontre des consentements.

Aucun préavis n'est dû. Une fois signé, le départ négocié acquiert un caractère irrévocable.

## FAUTE GRAVE DE L'EMPLOYEUR OU DU SALARIE

**La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'établissement.**

**La faute lourde est une faute d'une gravité exceptionnelle qui révèle l'intention de nuire.**

## XI) LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

**Le licenciement doit avoir une cause grave ou lourde, et les motifs doivent être énoncés dans la lettre de licenciement.**

Préalablement, une mesure d'attente **doit** être prise : **la mise à pied conservatoire.**

Cette mesure conservatoire n'est pas une sanction. Le salaire est payé pendant sa durée.

La cour de cassation la définit en décidant que « *la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise* » (**Cass-soc, 27 septembre 2007, n°06-43867**). La rupture du contrat devant être immédiate, la faute grave ne peut pas être retenue si le salarié continue à travailler après la constatation de celle-ci (**Cass-soc, 12 juil. 2005, n°03-41536 / Cass-soc 6 oct 2010 n°09-41294**).

Ex : violence envers un élève

### a) Rédaction de la lettre de convocation à l'entretien préalable

Elle doit indiquer de manière **non équivoque** qu'un licenciement **est envisagé**.

Exemple : « *j'envisage de prendre une sanction à votre rencontre, qui pourrait aboutir à la mise en œuvre d'une procédure de licenciement* ».

Elle doit fixer une date : l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre (**article L 1232-2**). Le non-respect constitue une irrégularité qui ne peut être couverte par le fait que le salarié était assisté lors de l'entretien préalable (**Cass soc 6 octobre 2010 n°08-45141**).

### b) L'entretien préalable au licenciement

Au cours de l'entretien, l'employeur doit exposer les motifs du licenciement envisagé, et recueillir les explications du salarié.

L'employeur ne doit en aucun cas annoncer sa décision de licencier le salarié durant l'entretien.

Le salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable. Son absence ne peut pas lui être reprochée.

Toutefois, cette absence ne remet pas en cause la suite de la procédure (sauf en cas de convocation irrégulière), et l'employeur peut par la suite notifier au salarié son licenciement par lettre.

### c) Le licenciement

La lettre de licenciement « *ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué* » (article **L 1232-6**), mais pas plus d'un mois après la date fixée pour l'entretien préalable. Ce délai n'est pas régularisable (sauf nécessité d'une enquête sur les faits contestés par le salarié lors de l'entretien préalable).

La lettre doit mentionner avec précision les motifs du licenciement et dire en quoi ils constituent une faute grave au regard des fonctions exercées. Il ne peut se contenter de se référer aux motifs contenus dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

**ATTENTION : la lettre de licenciement fixe les limites du litige ! L'employeur ne peut invoquer aucun autre motif que celui énoncé dans la lettre de licenciement.**

Cela signifie **que le motif du licenciement inscrit dans la lettre est celui qui sera vérifié par le juge**. En tout état de cause, le juge vérifie la gravité des motifs invoqués, et au besoin, recherche la véritable cause de licenciement.

Les motifs de licenciement doivent être suffisamment détaillés (ne pas faire seulement référence à « une faute grave ») : exigence de motifs précis, objectifs et vérifiables (pas « *incompatibilité d'humeurs* »).

Ainsi, ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis « *la gravité des faits reprochés* » (**Cass.soc.20/10/1994 n° 93-40504**)

### **Cas Particulier de L'ABANDON DE POSTE**

Il est nécessaire au préalable d'adresser une **lettre de mise en demeure** enjoignant l'intéressé de reprendre son poste. Cette formalité ne dispense pas le chef d'établissement après retour de l'accusé de réception de convoquer l'intéressé à un **entretien préalable**.

**Cour Cass, 4 juin 2008, n° 07-40126** : un pâtissier salarié en CDD se met en absence injustifiée. Deux semaines plus tard, son employeur lui notifie oralement son licenciement pour faute grave et lui remet son attestation ASSÉDIC. La Cour de cassation rappelle que l'inobservation de l'obligation d'une notification écrite et motivée d'une sanction disciplinaire et, à fortiori, d'un licenciement pour faute grave rend cette rupture abusive.

**Si la lettre de licenciement ne comporte pas la qualification de « licenciement pour faute grave » ou que « la force majeure n'est pas invoquée », le juge pourra annuler le licenciement pour motivation insuffisante. Dans ce cas, l'employeur qui aura rompu le contrat de travail devra rembourser TOUS les salaires qui sont dus jusqu'au terme prévu du CDD, et verser des dommages et intérêts (référé Conseil des Prud'hommes de Nanterre du 5 juillet 2007).**

☞ Pour en savoir plus sur les procédures de licenciement, voir sur [service-public.fr](http://service-public.fr), les rubriques « **Licenciement** » et « **Faute simple, grave ou lourde : quelles différences pour le salarié licencié ?** ».

## **XII) LE CONTENTIEUX**

Les litiges nés de la conclusion, de l'exécution et de la rupture de ces contrats se règlent devant le **Conseil de Prud'hommes**, même s'il s'agit d'un employeur public et quelles que soient les fonctions exercées (**TC, 23 février 2004, n°C3388**).

Sauf lorsque la requalification est demandée, le conflit passe en premier lieu par le bureau de conciliation, où les parties tentent de trouver une solution non contentieuse au litige les opposant. En cas d'échec, le bureau de jugement est compétent et rendra une décision de justice.

Le référé est une procédure d'urgence qui déroge à ce déroulement : la convocation a lieu dans des délais assez courts (15 jours).

Devant les Prud'hommes, la procédure est orale. Ainsi, quels que soient les écrits produits, seuls les arguments soulevés oralement à l'audience seront retenus : il faut donc veiller à être exhaustif lors de la prise de parole.

Le juge administratif est compétent en cas de contestation de la légalité de la convention et pour ordonner la poursuite de la relation contractuelle au-delà du terme du contrat, en cas de requalification (**TC 24/092007, n°C3645**)

☞ Voir sur [service-public.fr](http://service-public.fr), la rubrique « **Conseil de prud'hommes** »

Consulter le document de la **CGT-Éduc'action** intitulé « **Les prud'hommes, un outil efficace pour la lutte des EVS !** »

**En cas de conflit avec votre employeur, n'hésitez pas à contacter le représentant syndical CGT de votre établissement où contacter les **UL ou UD CGT** dépendant de votre commune d'exercice.**

# Le Contrat Unique d'Insertion (CUI)

## (Informations complémentaires)

### Réf. textes :

- [loi n° 2008-1249](#) du 1er décembre 2008, généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion,
- [article L.5134-19-1](#) et suivants de la section 1-1 « [Contrat unique d'insertion](#) » du chapitre IV « Contrats de travail aidés » du livre 1er, 5ème partie du [code du travail](#), et articles [R5134-18 à R5134-24](#) du code du travail,
- les articles [L1111-3](#), [L 1242-3](#), [L5134-20](#) à [L5134-34](#), [R5134-26](#) à [R5134-35](#), [R5134-36](#), [R5134-37](#) à [R5134-39](#), [R5134-40](#) à [R5134-47](#) et [R5134-48](#) à [R5134-50](#) du Code du travail,
- [l'arrêté du 3 juin 2009](#) définissant les clauses obligatoires de l'avenant au contrat de travail relatif aux périodes d'immersion effectuées par des salariés en insertion et fixant le modèle de fiche de signalement,
- [circulaire DGEFP N°2009-42 du 5 novembre 2009](#) relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion au 1er janvier 2010,
- [circulaire du 14 janvier 2010](#) du Ministère de l'Éducation Nationale.

### Synthèse (Source : [site du Ministère du travail](#))

Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) constitue la déclinaison, pour le secteur non-marchand, du « contrat unique d'insertion » (CUI). Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Sont présentées dans cette fiche les dispositions propres au CUI-CAE. Les dispositions générales applicables au CUI (procédure d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, accompagnement des salariés, suspension du contrat, rupture anticipée du contrat, etc.), sous sa forme contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).

### A savoir

**Les emplois d'avenir** sont conclus sous la forme d'un CUI-CAE lorsqu'ils sont créés par des employeurs relevant du **secteur non-marchand**. Pour le détail des dispositions applicables à ce nouveau dispositif, on se reportera à la [fiche spécifique](#) qui lui est consacrée, présente sur le site du Ministère du travail.

Pour les emplois d'avenir professeur, se reporter à notre site national, rubrique « [Emplois d'avenir professeur](#) »

### Quels sont les bénéficiaires et les employeurs concernés ?

Le CUI-CAE a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Il peut, afin de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions précisées ci-dessous.

Le CUI-CAE s'adresse aux employeurs du secteur non marchand.

Le CUI-CAE est applicable dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Il est applicable à Mayotte dans les conditions prévues par le code du travail applicable à Mayotte.

Les dispositions applicables à la procédure de conclusion des CUI (dans leur déclinaison CUI-CAE) ont été modifiées par la loi du 26 octobre 2012 citée en référence et le décret du 31 octobre 2012 pris pour son application. Afin de permettre la dématérialisation de la prescription des CUI, ces textes ont, notamment, supprimé la convention tripartite, remplacée par une procédure administrative d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ce contrat. Ces textes sont entrés en vigueur le 1er novembre 2012 et s'appliquent aux CUI prescrits à compter de cette date ; les CUI prescrits avant cette date continuent d'être régis par les dispositions en vigueur lors de leur conclusion.

### Quelle est la durée de l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du CUI-CAE ?

La durée de l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du CUI-CAE ne peut excéder le terme du contrat de travail (sur ce contrat, voir ci-dessous). L'attribution de l'aide peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Des dérogations à cette durée maximale sont admises :

- lorsque l'aide à l'insertion professionnelle concerne un salarié âgé de 50 ans et plus bénéficiaire du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation temporaire d'attente (ATA) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou une personne reconnue travailleur handicapé ; la durée maximale de 24 mois peut être portée, par décisions de prolongation successives d'un an au plus, à 60 mois. La condition d'âge s'apprécie à l'échéance de la durée maximale de l'aide. ;
- ou pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et prévue au titre de l'aide attribuée. La prolongation est accordée pour la durée de la formation suivie par le salarié restant à courir et dans la limite de 60 mois ; la durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée. La demande de prolongation déposée par l'employeur est accompagnée des éléments mentionnés à l'article R. 5134-35 du code du travail.

A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, l'attribution des aides peut être prolongée au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par Pôle emploi ou, pour les aides

qu'il attribue, par le président du conseil général après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites durant la période pour laquelle l'aide initiale a été attribuée. La condition d'âge mentionnée ci-dessus s'apprécie à l'échéance de la durée maximale de l'aide.

La prolongation de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle au titre du CUI-CAE et, s'il est à durée déterminée, du contrat de travail au titre duquel l'aide est attribuée est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié. L'employeur qui souhaite prolonger l'aide adresse à l'autorité qui a attribué l'aide initiale une demande préalable. Cette demande motivée est accompagnée d'un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation, 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. L'employeur joint également à sa demande un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période de prolongation.

Il ne peut être attribué d'aide à l'insertion professionnelle au titre d'un CUI-CAE dans les cas suivants :

- Lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, la décision d'attribution de l'aide est retirée par l'État ou par le président du conseil général. La décision de retrait de l'attribution de l'aide emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide ;
- Lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

### **Quelles sont les actions d'accompagnement et de formation prévues ?**

La **demande d'aide à l'insertion professionnelle** indique les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi recrutée dans le cadre d'un CUI-CAE et **prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE)** nécessaires à la réalisation de son projet professionnel : actions de remobilisation vers l'emploi, aide à la prise de poste, élaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation, actions d'adaptation au poste de travail, remise à niveau, formation qualifiante, etc.

L'État peut contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de VAE prévues.

Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

Dans le cadre du CUI-CAE, **le salarié est accompagné par un référent et par un tuteur** et peut avoir accès aux différents dispositifs de formation mis en place dans l'entreprise ou dans la structure qui l'emploie.

### **Quelles sont les caractéristiques du CUI-CAE ?**

#### **Nature du contrat**

Le contrat de travail, associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, **est un contrat de travail de droit privé**, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée. Le CUI-CAE porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits et ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'État.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le CUI-CAE est régi par l'article [L. 1242-3](#) du Code du travail : il en résulte que l'obligation pour l'employeur de verser l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité) n'est pas applicable, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable.

**Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public ne peuvent recourir au CUI-CAE que dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée.**

#### **Durée du contrat**

La durée du CUI-CAE **ne peut être inférieure à 6 mois**, ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine. Les dispositions relatives au nombre maximum des renouvellements des CDD, prévues par l'article [L. 1243-13](#) du code du travail, ne sont pas applicables au CUI-CAE.

S'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de travail associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un CUI-CAE, **peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de 24 mois**, ou de **60 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus** bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

En outre :

- **à titre dérogatoire**, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée ;
- **à titre exceptionnel**, lorsque des salariés âgés de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'organisme ayant attribué l'aide, après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

#### **Durée du travail**

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un CUI-CAE **ne peut être inférieure à 20 heures**, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée

hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire. Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié (« lissage des rémunérations »). Dans ce cas :

- pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail accomplies est réputé égal à la durée du travail contractuelle ;
- le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période couverte par le contrat de travail est indiqué dans le contrat de travail. **Ce programme prévisionnel peut être modifié** à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail. En ce cas, sa modification éventuelle respecte un **délai de prévenance de 15 jours au moins**.

#### ***☞ Nature des missions dans les écoles et EPLE :***

Voir le détail des [fiches profil](#) sur le site national, rubrique EVS.

- **APPUI A LA FONCTION ADMINISTRATIVE DANS LES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES**
- **AIDE A L'ACCUEIL, A LA SURVEILLANCE ET A L'ENCADREMENT DES ELEVES**
- **AIDE A L'ANIMATION DES ACTIVITES CULTURELLES, ARTISTIQUES OU SPORTIVES**
- **AIDE A LA GESTION DOCUMENTAIRE**
- **AIDE A LA SCOLARISATION DES ELEVES HANDICAPES**
- **AIDE A L'UTILISATION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES**
- **ASSISTANCE ADMINISTRATIVE AUX DIRECTEURS D'ECOLE** (VOIR FICHE PROFIL, PAGE 12, DU [GUIDE EVS](#))
- **MEDIATEURS DE REUSSITE SCOLAIRE** (VOIR FICHE PROFIL, PAGE 18, DU [GUIDE EVS](#))

#### **Quel est le statut du salarié ?**

Le titulaire d'un CUI-CAE est un salarié à part entière ; il bénéficie de toutes les dispositions légales et conventionnelles attachées à ce statut. Il perçoit un salaire au moins égal au produit du montant du SMIC par le nombre d'heures de travail accomplies.

#### **En quoi consistent les « périodes d'immersion » auprès d'un autre employeur ?**

Dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle associée au CUI-CAE, l'employeur indique s'il envisage de mettre en œuvre des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs, et ce afin de développer l'expérience et les compétences du salarié. Ces périodes d'immersion doivent faire l'objet d'un agrément (l'aide à l'insertion associée à un CUI-CAE conclu avec un organisme conventionné en tant qu'atelier ou chantier d'insertion vaut décision d'agrément).

**Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail** ; le cas échéant, cet avenant peut prévoir la possibilité de réaliser plusieurs périodes d'immersion auprès du même employeur. Il doit obligatoirement comporter les mentions définies par l'arrêté du 3 mars 2010, c'est-à-dire :

- La reproduction des clauses et mentions de la convention de mise à disposition énumérées à l'article D. 5134-50-4 du code du travail ;
- L'indication que la période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié ;
- L'indication que le refus du salarié d'effectuer une période d'immersion ou sa décision d'y mettre fin par anticipation ne peut fonder un licenciement, une sanction disciplinaire ou toute autre mesure discriminatoire.

Cette période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé d'effectuer une période d'immersion ou pour avoir décidé d'y mettre fin par anticipation.

**La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder 1 mois**. La **durée cumulée** de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du CUI-CAE **ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale** du contrat.

Chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention de mise à disposition conclue à titre gratuit entre l'employeur du salarié sous CUI-CAE et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée. Cette convention peut prévoir la possibilité d'effectuer plusieurs périodes d'immersion auprès d'un même employeur. Cette convention de mise à disposition comporte notamment les indications figurant à l'article [D. 5134-50-4](#) du code du travail

Les obligations relatives à la transmission de la convention de mise à disposition sont précisées par les articles D. 5134-50-5 à D5134-50-8 du code du travail.

**Nota** : Les articles [D. 5134-50-4](#) et D. 5134-50-5 à D5134-50-8 sont maintenant remplacés par les nouveaux articles [D. 5134-50-1 à D. 5134-3](#)

#### **Quelles sont les dispositions applicables en cas de suspension ou de rupture du contrat ?**

##### **Suspension ou rupture du contrat**

L'employeur informe, dans un **délai franc de 7 jours**, de toute suspension ou rupture du contrat de travail (CAE) qui interviendrait avant la fin de la convention :

- l'autorité signataire de la convention individuelle ;
- le ou les organismes chargés du versement des aides.

Cette information doit être réalisée au moyen de la fiche de signalement jointe à la convention individuelle.

En cas de non-respect des clauses de la convention individuelle par l'employeur, à l'exception des cas de rupture mentionnés ci-dessous, l'autorité signataire de la convention individuelle informe l'employeur de son intention de dénoncer la convention. L'employeur dispose d'un

délai franc de 7 jours pour faire connaître ses observations.

**En cas de dénonciation de la convention, l'employeur est tenu au reversement de la totalité des aides perçues.**

L'autorité signataire de la convention individuelle informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la dénonciation de la convention.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables dans un certain nombre d'hypothèses qui sont les mêmes que celles applicables en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur.

**Rupture du contrat à l'initiative de l'employeur**

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 droit. L'employeur reverse alors à l'Agence de services et de paiement (ASP) ou, le cas échéant, au département ou à l'organisme désigné par lui l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de la convention individuelle.

Toutefois, les aides perçues au titre de la convention individuelle ne font pas l'objet d'un reversement et l'employeur conserve le bénéfice des aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié dont le CUI-CAE ou le CUI-CIE est un contrat à durée indéterminée dans les cas suivants :

- licenciement pour faute grave du salarié ;
- licenciement pour force majeure ;
- licenciement pour inaptitude médicalement constatée ;
- licenciement pour motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- rupture du contrat au cours de la période d'essai ;
- rupture conventionnelle intervenue dans le cadre de l'article [L 1237-11](#) du code du travail.

De même, les aides perçues au titre de la convention individuelle ne font pas l'objet d'un reversement, et l'employeur conserve le bénéfice des aides correspondant au nombre de jours travaillés par le salarié dont le CUI-CAE ou le CUI-CIE est un contrat à durée déterminée, en cas de :

- rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties ;
- rupture anticipée pour faute grave ;
- rupture anticipée pour force majeure ;
- rupture anticipée au cours de la période d'essai.

Le CUI-CAE ouvre droit à une exonération de cotisations sociales patronales. En cas de rupture du CUI-CAE à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention dans un cas autre que ceux mentionnés ci-dessus, l'employeur verse le montant des cotisations et contributions sociales patronales dont il a été exonéré en application des dispositions qui précèdent. Ces cotisations et contributions sont 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.

**Suspension du contrat à la demande du salarié**

Le CUI, sous sa forme CUI-CAE, peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- en accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- d'accomplir 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 évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.**

**Rupture anticipée à l'initiative du salarié**

Le CUI, décliné en CUI-CAE, peut être conclu sous la forme d'un contrat de travail à durée déterminée. Dans ce cas, par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant le terme des CDD prévues à [l'article L 1243-2](#) du Code du travail, il pourra être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture aura pour objet de lui permettre :

- d'être embauché par un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ;
- d'être embauché en CDI ;
- de suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue à [l'article L 6314-1](#) du code du travail

**Questions pratiques :** (Questions/Réponses répertoriées dans l'annexe 1 de la [circulaire DGEFP N°2009-42 du 5 novembre 2009](#) relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion au 1er janvier 2010)

**Que deviennent les conventions en cours de CAE, CIE, CAV, CI-RMA ?**

Les conventions en cours se poursuivent sans changement au-delà du 1er janvier 2010 et ce, jusqu'à la date d'échéance prévue de la convention.

**Comment traiter les prolongations des conventions en cours de CAE, CIE, CAV, CI-RMA lorsqu'elles arrivent à échéance ?**

Si la date d'échéance est antérieure au 1er janvier 2010, la prolongation s'effectue dans les conditions prévues par la réglementation relative aux contrats du plan de cohésion sociale.

Si la date d'échéance est postérieure au 1er janvier 2010, la prolongation est réalisée sous la forme d'une nouvelle convention initiale de CAE ou de CIE, version non-marchande et marchande du CUI. S'agissant d'un dispositif d'insertion à vocation temporaire, il sera tenu compte de la



durée de la convention précédente (convention PCS), afin de déterminer celle de la convention initiale CUI. Ainsi, pour chaque convention initiale CUI signée dans ce cadre, il conviendra de se reporter aux durées et aux conditions de renouvellement attachées aux contrats du PCS, soient 12, 24, 36 voire 60 mois selon le type de contrat (CAV, CAE, CIE, CI-RMA).

En cas d'une prolongation de l'emploi occupé grâce à un CAV ou CI-RMA sous la forme d'un CAE ou CIE (CUI), il est souhaitable de proposer à l'employeur de maintenir les paramètres de la convention initiale (par exemple un contrat de 26 heures pour un ancien CAV). Pour information, l'aide à l'employeur pour un CAE avec un taux de prise en charge de 90% sur 26 heures, est légèrement plus favorable que l'aide moyenne d'un CAV.

### ***A partir de quelle date prescrit-on exclusivement des CAE et CIE dans le cadre réglementaire du CUI ?***

A compter du 1er janvier 2010, seuls des CAE et CIE, version non-marchande et marchande du CUI pourront être prescrits selon des modalités précisées dans la question suivante. Il ne sera plus possible de prescrire des CI-RMA ou des CAV, les bénéficiaires de ces deux contrats relèvent désormais du CAE pour le secteur non-marchand et du CIE pour le secteur marchand.

De la même façon, pour les contrats dont la date d'effet est postérieure au 1er janvier 2010, il n'est pas possible de prescrire de manière anticipée en 2009 des CI-RMA ou des CAV, mais uniquement des CAE et CIE sous forme de CUI.

### ***Quelles sont les règles de la prescription exclusive des CIE et CAE sous forme de CUI ?***

1- Les règles de prescription des CAE et CIE sont inchangées.

Concernant les paramètres de prise en charge, il faut se reporter à l'arrêté du Préfet de région pris pour 2010 pour les CAE et CIE sous forme de CUI.

Au cas particulier des contrats des bénéficiaires du RSA (ex-RMI et API) financés en partie par le département, il convient de disposer d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) fixant les engagements du conseil général et de l'Etat. Il peut être prévu des paramètres nouveaux, par exemple en matière de durée hebdomadaire sur laquelle s'applique la prise en charge.

En l'absence d'une telle CAOM, l'entrée des bénéficiaires de RSA en CIE ou CAE s'effectue dans le cadre prévu par l'arrêté du Préfet de région pris pour 2010.

2- Désormais le contrat de travail sur lequel porte la convention **de CAE peut être conclu sous forme de CDI** comme pour le CIE. La durée hebdomadaire du contrat CAE ou CIE de travail peut toujours varier de 20 à 35 heures.

3- La durée maximale de droit commun des conventions de CAE et CIE est inchangée à 24 mois.

Une possibilité de prolongation au-delà de cette durée maximale est désormais ouverte pour tous les employeurs jusqu'à 60 mois pour les personnes reconnues travailleurs handicapés (ou bénéficiaires de l'AAH qui ne sont pas TH), et pour les bénéficiaires de minima sociaux âgés de 50 ans ou plus.

Par ailleurs, la possibilité de prolongation des conventions CAE pour les salariés en ACI par avenants successifs d'un an, sans limite de temps, pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ou âgés de plus de 50 ans est maintenue.

La condition d'âge est désormais satisfaite dès lors que le salarié a atteint l'âge de 50 ans pendant les deux années de la convention.

4- Le contrat unique comporte quatre innovations en matière d'accompagnement et de suivi qu'il convient de mettre en œuvre : désignation d'un référent par le prescripteur, désignation d'un tuteur par l'employeur, bilans remis par l'employeur au prescripteur préalablement à toute nouvelle convention ou à la prolongation, remise d'une attestation d'expérience professionnelle au salarié.

Ces éléments servent d'outil de dialogue avec les employeurs et les salariés au moment de la signature de la convention et du suivi de salarié pendant son contrat.

La désignation du référent et du tuteur doit être renseignée dans le formulaire Cerfa de convention individuelle.

Sauf disposition particulière, le prescripteur est réputé être le référent et l'employeur est réputé être le tuteur.

Les bilans demandés à l'employeur préalablement à toute nouvelle convention ou à la prolongation, de même que l'attestation d'expérience professionnelle, sont établis sans formalité particulière.

☞ **La CGT est à la disposition des personnels recrutés sur des emplois de vie scolaire. Elle ne se satisfait pas de cette situation et revendique la création d'emplois de fonctionnaires assignés aux missions dévolues aux EVS.**



Guide juridique  
CAE-CUI

A remettre à un militant **CGT** ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite :  prendre contact  me syndiquer

Nom (Mme, Melle, M.) ..... Prénom .....

Adresse personnelle .....

Code postal ..... Ville .....

Tél. .... E-mail .....

Établissement .....

Code postal ..... Ville .....

**CGT Educ'action** - 263, rue de Paris – Case 549 – 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 – E-Mail : [unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr) –  
Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>

**CGT Educ'action** - Union Nationale des Syndicats de l'Éducation Nationale  
263, rue de Paris – case 549 – 93515 Montreuil cedex  
Tél. 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 –  
E-mail : [unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr) - Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>

**FERC-CGT** - Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture  
263, rue de Paris – case 544 – 93515 Montreuil cedex  
Tél. 01.55.82.76.12 – Fax : 01.49.88.07.43  
E-mail : [ferc@cgt.fr](mailto:ferc@cgt.fr) - Internet : <http://www.ferc.cgt.fr>