

## CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)

---

### CONTRAT UNIQUE D'INSERTION-CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CUI-CAE) - CONTRATS POSTÉRIEURS AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2010 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### RÉFÉRENCES

- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
- Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 ;
- Décret n° 2010-94 du 22 janvier 2010 ;
- Articles L. 1111-3, L. 5134-20 à L. 5134-34, R. 5134-26 à R. 5134-50 et D. 5134-50-1 à D. 5134-50-8 du Code du travail ;
- Articles R. 5134-20 à R. 5134-25 du Code du travail ;
- Arrêtés du 4 janvier 2010 ;
- Arrêté du 23 février 2010 ;
- Circulaire DGEFP n° 2009-42 du 5 novembre 2009 « relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion au 1<sup>er</sup> janvier 2010 ».

Dans le cadre de la réforme des politiques d'insertion et de la généralisation du revenu de solidarité active (RSA), une refonte des dispositifs des contrats aidés a été initiée et a donné lieu à la mise en place du contrat unique d'insertion (CUI).

Le CUI est mis en œuvre par le décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 et la circulaire DGEFP n° 2009-42 du 5 novembre 2009 « relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion au 1<sup>er</sup> janvier 2010 ».

Le CUI remplace de ce fait le contrat d'avenir (CAV) et le contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA).

Sont en revanche maintenus, le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour le secteur non marchand et le contrat initiative-emploi (CIE) pour le secteur marchand.

Le CUI-CAE nécessite la signature d'une convention avec Pôle emploi agissant au nom de l'État ou le président du Conseil général.

Le contrat est un contrat de droit privé de la même durée que celle de la convention.

Une aide de l'État est octroyée à l'employeur.

#### CHAMP D'APPLICATION DU CUI-CAE

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.

Dans ce cadre, le contrat doit comporter des actions d'accompagnement professionnel.

Une période d'immersion professionnelle auprès d'un autre employeur peut être mise en place par avenant afin de développer l'expérience et les compétences du bénéficiaire du contrat.

## BÉNÉFICIAIRES DU CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

Les bénéficiaires du CUI-CAE sont les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi et peuvent accéder au dispositif.

Un ciblage plus précis est effectué au niveau régional dans un arrêté préfectoral. Il est tenu compte de la situation du marché du travail local.

Peuvent donc bénéficier d'un CUI-CAE :

- les jeunes ;
- les bénéficiaires de minima sociaux, revenu de solidarité active (RSA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation adulte handicapés (AAH).

L'inscription à Pôle emploi n'est pas une obligation pour bénéficier d'un CUI-CAE.

## EMPLOYEURS CONCERNÉS PAR LE CUI-CAE

L'embauche en CAE est réservée aux employeurs du secteur non marchand.

Sont donc concernés :

- les collectivités territoriales : communes, départements, régions et leurs groupements ;
- les autres personnes morales de droit public : établissements publics nationaux, locaux, administratifs, industriels ou commerciaux ainsi que les groupements d'intérêt public en tant que personnes morales de droit public ;
- les organismes de droit privé à but non lucratif, c'est-à-dire les associations à but non lucratif à l'exclusion des associations culturelles et des associations dont le siège et/ou le lieu d'activité est un domicile privé, les fondations régulièrement déclarées, les sociétés mutualistes régies par le Code de la mutualité (à l'exclusion des sociétés coopératives) ;
- les organismes de prévoyance au sens du Code de la Sécurité sociale et du Code rural ;
- les comités d'entreprise ;
- les syndicats professionnels ;
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins, etc.). Les structures d'insertion par l'activité économique, notamment les ateliers et chantiers d'insertion, peuvent également conclure des CUI-CAE.

### Remarque

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail (succession, vente, fusion, etc.) le nouvel employeur est substitué dans les droits de l'employeur en ce qui concerne le contrat de travail. Le nouvel employeur est également substitué dans les droits de l'employeur initial en ce qui concerne la convention individuelle mentionnée ci-dessous, sous réserve de l'accord de l'autorité signataire.

*☞ En cas de changement d'employeur dû à un transfert d'activité, le nouvel employeur peut être autorisé par Pôle emploi à être substitué dans les droits de l'employeur précédent, signataire de la convention.*

Pôle emploi peut également décider de ne pas transférer la convention au nouvel employeur. Dans ce cas, la convention prend fin et cesse de produire ses effets pour l'avenir. Sauf en cas de rupture du contrat de travail liée au changement d'employeur, ni l'employeur initial ni le nouvel employeur ne doivent restituer le montant des aides perçues.

Ne peuvent recourir au CAE :

- les services de l'État ;
- les associations de service aux personnes ;
- les partis politiques ou organisations syndicales ;
- les sociétés coopératives d'intérêt collectif.



## TABLEAU RÉCAPITULATIF - CONTRATS ANTÉRIEURS ET POSTÉRIEURS AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2010

Les conventions permettant de conclure un contrat d'accompagnement dans l'emploi peuvent, en principe, être conclues depuis le 1<sup>er</sup> mai 2005.

Articles L. 5134-20, R. 5134-13 à R. 1344-102 du Code du travail  
Circulaire DGEFP n° 2005-12 du 21 mars 2005

<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles</li> <li>■ particulières dans l'accès à l'emploi</li> </ul>
<b>Employeurs concernés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ collectivités locales</li> <li>■ syndicats intercommunaux</li> <li>■ autres personnes morales de droit public</li> <li>■ associations loi 1901 et fondations d'entreprise</li> <li>■ organismes de Sécurité sociale</li> <li>■ mutuelles</li> <li>■ organismes de retraite complémentaire et de prévoyance</li> <li>■ comités d'entreprise</li> <li>■ organismes privés chargés d'une mission de service public</li> </ul>
<b>Formalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ convention avec Pôle emploi, pour le compte de l'État contenant : <ul style="list-style-type: none"> <li>▫ les actions de formation et VAE <sup>(*)</sup> proposées</li> <li>▫ le montant et les formalités de versement de l'aide de l'État</li> <li>▫ les situations conduisant au remboursement des aides par l'employeur</li> </ul> </li> </ul> <p>Demande de convention, sur formulaire type, à déposer auprès de Pôle Emploi,</p> <p>préalablement à l'embauche</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ renouvellement du CAE subordonné au renouvellement de la convention</li> <li>■ information des représentants du personnel</li> </ul>
<b>Contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits</li> <li>■ CDD, d'une durée minimale de <b>6</b> mois, renouvelable <b>2</b> fois, dans la limite de <b>24</b> mois</li> <li>■ contrat à temps plein ou à temps partiel (minimum <b>20</b> heures/semaine)</li> <li>■ rémunération minimale égale au SMIC horaire, proratisé au nombre d'heures de</li> <li>■ travail/semaine</li> <li>■ rupture anticipée possible, sans préavis, pour une embauche ailleurs en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI, ou pour une formation qualifiante</li> <li>■ suspension du CAE possible, pour permettre au bénéficiaire d'exécuter la période d'essai correspondant à cette embauche dans une autre entreprise</li> </ul>
<b>Formation et tutorat</b>	<p>Actions de formation et VAE <sup>(*)</sup> prévues par la convention employeur/Pôle emploi</p>

<b>Avantages</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ exonération de charges patronales d'assurances sociales, allocations familiales dans la limite du SMIC et du nombre d'heures travaillées, n'excédant pas <b>151,67</b> heures.</li><li>■ exonération de taxe sur les salaires</li><li>■ exonération de taxe d'apprentissage</li><li>■ exonération de la contribution à l'effort de construction</li><li>■ exclusion du bénéficiaire de l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification des accidents du travail)</li><li>■ aide de l'État versée par le Préfet de région (maximum <b>95</b> % du SMIC horaire brut), en fonction de multiples critères : qualité des actions d'accompagnement, statut de l'employeur, situation du bassin d'emploi, difficultés d'accès à l'emploi du bénéficiaire</li></ul>
------------------	--

<sup>(1)</sup> VAE : validation des acquis de l'expérience

## TABLEAU RÉCAPITULATIF CONTRATS POSTÉRIEURS AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2010

Les conventions permettant de conclure un CUI-CAE peuvent, en principe, être conclues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

*Articles L. 5134-19 à L. 5134-19-5 et R. 5134-14 à R. 5134-24 du Code du travail*

*Circulaire DGEFP n° 2009-42 du 5 novembre 2009 « relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion au 1<sup>er</sup> janvier 2010 »*

<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières dans l'accès à l'emploi</li> </ul>
<b>Employeurs concernés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ collectivités locales</li> <li>■ syndicats intercommunaux</li> <li>■ autres personnes morales de droit public</li> <li>■ associations loi 1901 et fondations d'entreprise</li> <li>■ organismes de Sécurité sociale</li> <li>■ mutuelles</li> <li>■ organismes de retraite complémentaire et de prévoyance</li> <li>■ comités d'entreprise</li> <li>■ organismes privés chargés d'une mission de service public</li> <li>■ structures d'insertion par l'activité économique (chantiers d'insertion notamment)</li> </ul>
<b>Formalités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ convention avec Pôle emploi, pour le compte de l'Etat ou le conseil général contenant :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ les actions de formation et VAE <sup>(7)</sup> proposées</li> <li>■ le montant et les formalités de versement de l'aide de l'État</li> <li>■ les situations conduisant au remboursement des aides par l'employeur</li> </ul> </li> </ul> <p>Demande de convention, sur formulaire type, à déposer auprès de Pôle emploi, préalablement à l'embauche</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ renouvellement du CUI-CAE subordonné au renouvellement de la convention</li> <li>■ information des représentants du personnel</li> </ul>
<b>Contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits</li> <li>■ CDD, d'une durée minimale de <b>6</b> mois, renouvelable, dans la limite de <b>24</b> mois ou de <b>5</b> ans (<b>60</b> mois) pour les salariés âgés de <b>50</b> ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH et pour les travailleurs handicapés.</li> <li>■ contrat à temps plein ou à temps partiel (minimum <b>20</b> heures/semaine)</li> <li>■ rémunération minimale égale au SMIC horaire, proratisé au nombre d'heures de travail/semaine</li> <li>■ rupture anticipée possible, sans préavis, pour une embauche ailleurs en CDD d'au moins <b>6</b> mois ou en CDI, ou pour une formation qualifiante</li> <li>■ suspension du CAE possible, pour permettre au bénéficiaire d'exécuter la</li> <li>■ période d'essai correspondant à cette embauche dans une autre entreprise</li> </ul>
<b>Formation et tutorat</b>	<p>Actions de formation et VAE <sup>(7)</sup> prévues par la convention employeur/Pôle emploi</p>

<b>Avantages</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ exonération de charges patronales d'assurances sociales, allocations familiales dans la limite du SMIC et du nombre d'heures travaillées, n'excédant pas <b>151,67</b> heures.</li><li>■ exonération de taxe sur les salaires</li><li>■ exonération de taxe d'apprentissage</li><li>■ exonération de la contribution à l'effort de construction</li><li>■ exclusion du bénéficiaire de l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification des accidents du travail)</li><li>■ aide de l'État versée par le Préfet de région (maximum <b>95</b> % du SMIC horaire brut), en fonction de multiples critères : qualité des actions d'accompagnement, statut de l'employeur, situation du bassin d'emploi, difficultés d'accès à l'emploi du bénéficiaire</li></ul>
------------------	--

<sup>(1)</sup> VAE : validation des acquis de l'expérience

## CONVENTION DU CUI-CAE – CONTRATS POSTÉRIEURS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2010

Les conventions CUI-CAE peuvent être conclues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

L'employeur doit préalablement au CUI-CAE, conclure une convention avec l'Etat, représenté par Pôle emploi ou le Conseil général.

### PROCÉDURE

Le contrat unique d'insertion est ainsi constitué par :

- une convention individuelle conclue entre l'employeur, le bénéficiaire et :
  - soit, pour le compte de l'État, Pôle emploi ou, dans le cadre des missions d'insertion professionnelle que l'Etat leur confie, un organisme participant au service public de l'emploi (agences de placement privées, organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, etc.),
  - soit le président du conseil général lorsque cette convention concerne un bénéficiaire du RSA financé par le département. Le président du conseil général peut déléguer tout ou partie de la conclusion et de la mise en œuvre de cette convention individuelle à Pôle emploi ou à tout autre organisme qu'il désigne à cet effet ;
- un contrat de travail conclu entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention individuelle.

La convention est effectuée par l'établissement d'un CERFA disponible sur le site internet du ministère du travail : [travail.gouv.fr](http://travail.gouv.fr)

### REFUS DE CONVENTION CUI-CAE

La conclusion d'une convention CUI-CAE peut être refusée dans les cas suivants :

- lorsque l'employeur ou le salarié proposé ne correspondent pas aux publics concernés par ce dispositif ;
- lorsque l'activité envisagée ne correspond pas à un besoin collectif non satisfait ou est effectuée à but lucratif ;
- lorsque le directeur de Pôle emploi l'estime opportun en raison, par exemple, d'un recours abusif aux contrats aidés ou lorsque l'employeur a été sanctionné pour travail illégal.

La convention CUI-CAE est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

[www.gereso.com/paiefonctionpublique/formulaireCui.pdf](http://www.gereso.com/paiefonctionpublique/formulaireCui.pdf)



## CONTENU DE LA CONVENTION INDIVIDUELLE CUI-CAE – CONTRATS POSTÉRIEURS AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2010

La convention de CUI est conclue sur la base d'un formulaire réglementaire (CERFA n° 13998\*01).

Elle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel du salarié embauché en CAE.

Cette convention doit prévoir entre autres les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel fixé.

Elle fixe également les conditions de rémunération des heures de formation.

La convention doit mentionner :

- les données sur le salarié :
  - nom et prénom du salarié,
  - adresse du salarié,
  - numéro d'identifiant Pôle emploi,
  - âge, niveau de formation et situation au regard de l'emploi ;
- les données sur les conditions de travail :
  - date d'embauche,
  - durée du contrat de travail,
  - montant de la rémunération,
  - durée du travail,
  - nature des actions de formation et d'accompagnement,
  - nature des activités faisant l'objet de la convention ;
- les données sur l'employeur :
  - identité de l'employeur,
  - adresse de l'employeur,
  - n° SIRET de l'employeur,
  - nature des actions prévues au cours du CUI-CAE 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 et fonctions du tuteur,
  - le cas échéant, s'il s'agit d'un CUI-CAE, indication qu'une ou plusieurs périodes d'immersion auprès d'un autre employeur sont prévues au cours du contrat ;
- des données diverses :
  - organismes de recouvrement des cotisations et contributions compétents (URSSAF),
  - montant de l'aide de l'État et modalités de versement,
  - modalités de contrôle de l'application de la convention et de reversement des sommes indûment perçues.

*Article R. 5134-17 du Code du travail*

Préalablement à la conclusion des conventions individuelles, le département signe une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) avec l'État, qui fixe :

- le nombre prévisionnel de conventions individuelles conclues au titre de l'embauche, dans le cadre d'un CUI, de bénéficiaires du RSA financé par le département ;
- les modalités de financement des conventions individuelles et les taux d'aide applicables ;
- les actions d'accompagnement et les autres actions ayant pour objet de favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en CUI.

L'annexe à cette convention annuelle d'objectifs et de moyens est établie selon le modèle CERFA n° 13999\*01 disponible sur le site du ministère du Travail.

Tout employeur intéressé par un recrutement dans le cadre d'un CUI doit donc se rapprocher de son unité Pôle emploi, préalablement à la signature du contrat.

La conclusion d'une nouvelle convention individuelle de CUI, dans sa déclinaison CUI-CIE ou CUI-CAE, est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisée dans le cadre de conventions individuelles conclues au titre d'un contrat aidé antérieur.

Le non-respect des clauses de la convention peut conduire au remboursement, par l'employeur, des aides perçues.

## DURÉE DE LA CONVENTION

La durée du contrat de travail et de son renouvellement sont calqués en général sur la durée de la convention.

La durée de la convention individuelle ouvrant droit au bénéfice du CUI-CAE ne peut excéder le terme du contrat de travail.

La convention CAE est conclue pour une durée comprise entre **6** mois et **24** mois, renouvellement compris.

Sa durée est fonction du projet professionnel des salariés et des difficultés d'insertion des personnes recrutées.

Le renouvellement est accordé après examen du salarié au regard de l'emploi et au vu de la capacité contributive de l'employeur et de la situation locale du marché du travail pour le métier concerné.

Le renouvellement n'est autorisé que si l'employeur a rempli ses obligations.

*Article L. 5134-25 du Code du travail*

Pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine, la durée minimale de la convention CAE est fixée à **3** mois.

## Dérogations à la durée maximale

Des dérogations à cette durée maximale sont admises, dans la limite de **60** mois :

- lorsque la convention 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 est alors augmentée, par avenants successifs d'un an au plus, à **60** mois. La condition d'âge est satisfaite dès lors que le salarié a atteint l'âge de **50** ans pendant les deux années de la convention.

- ou pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et définie dans la convention initiale.

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.

### Pour les contrats conclus dans les ateliers et chantiers d'insertion

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 (ACI) rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, les conventions peuvent être prolongées au-delà de la durée maximale prévue.

La durée maximale de **24 mois** peut alors être dépassée par avenants successifs d'un an au plus.

Cette prolongation est accordée par Pôle emploi ou, pour les conventions individuelles qu'il conclut, 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 dans le cadre de la convention initiale.

La prolongation de la convention individuelle et, s'il est à durée déterminée, du contrat de travail conclu en application de celle-ci est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Cette prolongation doit être demandée par l'employeur ; 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.

### PRISE D'EFFET DE LA CONVENTION

La convention CAE prend effet à compter de la date d'embauche du salarié.

### LES PÉRIODES D'IMMERSION EN ENTREPRISE

La convention individuelle de CUI-CAE peut prévoir la possibilité pour le salarié de réaliser 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.

Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au CUI-CAE ; 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 suivantes :

- 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.

*Arrêté du 3 mars 2010*

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.

### Durée de la période d'immersion

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.

### Convention de mise à disposition

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 suivantes :

- la référence à l'article L. 8241-2 qui en détermine les conditions ;
- les nom, prénom, adresse et date de naissance du salarié ;
- la nature des activités faisant l'objet de la convention ;
- le lieu d'exécution, les horaires de travail, les dates de début et de fin de la période d'immersion ou, quand la convention le prévoit, des périodes d'immersion, et en ce cas les modalités de succession des périodes respectivement travaillées auprès de l'employeur et de l'employeur d'accueil ;
- les conditions et modalités de rupture anticipée de la mise à disposition par l'une ou l'autre des parties à la convention ;
- la répartition des responsabilités, notamment en matière de formation à la sécurité et d'assurance contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi qu'en ce qui concerne l'exercice du pouvoir disciplinaire et des fonctions d'encadrement ;
- les objectifs visés par l'immersion, tels que la découverte de métiers, la confirmation du projet professionnel, l'acquisition d'expériences et de compétences professionnelles ou toute autre finalité à visée professionnelle, à préciser ;
- les modalités selon lesquelles la réalisation de ces objectifs est appréciée.

#### *Article D. 5134-50-4 du Code du travail*

La convention de mise à disposition est transmise par l'employeur du salarié sous CUI-CAE, pour agrément, au plus tard 2 mois avant la date prévue pour le début de la période :

- pour les CUI-CAE conclus pour le compte de l'État, à Pôle emploi ou un organisme participant au service public de l'emploi ;
- pour les CUI-CAE conclus pour le compte du département, au conseil général ou Pôle emploi ou tout autre organisme désigné par le président du conseil général.

L'organisme destinataire de la convention de mise à disposition transmet à l'Agence de services et de paiement (ASP) un document dont le modèle est fixé par arrêté ministériel signalant chaque période d'immersion agréée et comportant les indications nécessaires au suivi statistique.

Si l'employeur est conventionné en tant qu'atelier ou chantier d'insertion, il lui appartient de transmettre ce document à l'ASP.

La procédure qui précède n'est toutefois pas applicable lorsque la convention individuelle de CUI-CAE ou son avenant ad hoc est signé avec un organisme conventionné en tant qu'atelier ou chantier d'insertion : dans ce cas, cette convention ou cet avenant vaut agrément au sens de l'article L. 5134-20 du Code du travail.

## STATUT DU CUI-CAE - CONTRATS POSTÉRIEURS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2010

Le CUI-CAE est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée.

Le Code du travail régit donc ce type de contrat en son article L. 1242-3 (exception faite du nombre de renouvellement).

De ce fait, les titulaires de CUI-CAE ne peuvent bénéficier de droit du paiement de l'indemnité de précarité, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable.

Le contrat peut également être conclu à durée indéterminée.

Il peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Les modalités de gestion des contrats de droit privé seront abordées dans un chapitre spécifique.

### FORME DU CUI-CAE

Le CUI-CAE est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) soumis à des règles particulières au titre des contrats liés à la politique de l'emploi.

Le CUI-CAE doit faire l'objet d'un contrat écrit signé dans les **2** jours de l'embauche. Si le délai n'est pas respecté, le CUI-CAE peut être requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI).

### EXÉCUTION DU CUI-CAE

Le contrat de travail CUI-CAE ne peut être conclu avant la conclusion de la convention CUI-CAE avec l'État. Il en est de même pour les renouvellements éventuels.

Ainsi, les dates du contrat doivent coïncider avec celles de la convention.

### DURÉE DU CONTRAT CUI-CAE

Le contrat est conclu pour une durée minimale de **6** mois.

Toutefois, la durée minimale du CAE est réduite à **3** mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine.

La durée maximale peut être portée à **24** mois, renouvellement compris.

### Dérogations à la durée maximale

Des dérogations à cette durée maximale sont admises, dans la limite de **60** mois :

- lorsque la convention 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 est alors augmentée, par avenants successifs d'un an au plus, à **60** mois. La condition d'âge est satisfaite dès lors que le salarié a atteint l'âge de **50** ans pendant les deux années de la convention.

- ou pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et définie dans la convention initiale.

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.

### Pour les contrats conclus dans les ateliers et chantiers d'insertion

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 (ACI) rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, les conventions peuvent être prolongées au-delà de la durée maximale prévue.

La durée maximale de **24 mois** peut alors être dépassée par avenants successifs d'un an au plus.

Cette prolongation est accordée par Pôle emploi ou, pour les conventions individuelles qu'il conclut, 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 dans le cadre de la convention initiale.

La prolongation de la convention individuelle et, s'il est à durée déterminée, du contrat de travail conclu en application de celle-ci est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Cette prolongation doit être demandée par l'employeur ; 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.

*☞ Le renouvellement n'est accordé qu'après entretien individuel préalable réalisé par Pôle emploi et destiné à faire un bilan qualitatif de la convention et de s'assurer que les actions de formation professionnelles, d'accompagnement et de validation des acquis de l'expérience (VAE) ont été réalisées.*

### DURÉE DU TRAVAIL

Le CUI-CAE peut être conclu pour une durée de travail équivalente à un temps plein, ou à temps partiel.

La durée hebdomadaire de travail ne peut, toutefois, être inférieure à **20 heures**.

Toutefois, les personnes qui ne peuvent occuper de tels horaires peuvent voir leur durée de travail réduite.

C'est le cas, notamment, de travailleurs handicapés dont l'état de santé ne permet pas de travailler plus de **10 heures** par jour.

Lorsque le contrat de travail, associé à une convention individuelle de CUI-CAE, 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.

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.

## RÉMUNÉRATION DES BÉNÉFICIAIRES DE CUI-CAE

La rémunération des bénéficiaires de CUI-CAE est fixée par des dispositions conventionnelles dès lors que l'employeur est soumis à une convention collective ou contractuelle.

Ainsi, le contrat peut prévoir une rémunération supérieure à la rémunération minimale prévue par les textes.

En tout état de cause, la rémunération versée ne peut être inférieure au SMIC.

La rémunération perçue est donc égale à la valeur du SMIC en vigueur sur le mois, multiplié par le nombre d'heures travaillées, soit pour un contrat de **20** heures hebdomadaires de travail :

- $20 \times 52/12 \times 9,61 = 832,87$  € au **1<sup>er</sup> janvier 2015**.

*Article L. 5134-27 du Code du travail*

- SMIC horaire au **1<sup>er</sup> janvier 2015** : **9,61** €.

*décret n° 2013-1190 du 19 décembre 2013 portant relèvement du salaire minimum de croissance*

- SMIC horaire au **1<sup>er</sup> janvier 2014**: **9,53** €.

*Décret n° 2012-1429 du 19 décembre 2012 portant relèvement du salaire minimum de croissance*

## Heures complémentaires et heures supplémentaires

Un CUI-CAE peut être amené à dépasser la durée de travail prévue dans la convention et dans le contrat de travail.

Il y a lieu d'indemniser les heures effectuées en sus sous forme de repos ou par le paiement d'heures complémentaires pour les contrats à temps partiel ou par le paiement d'heures supplémentaires pour les contrats à temps complet.

Les modalités d'indemnisation seront abordées dans le chapitre relatif aux dispositions communes aux contrats de droit privé.

## Primes

À l'heure actuelle, aucun texte ne précise si un contrat de droit privé, dont un CUI-CAE, peut bénéficier de primes.

Il semble que ce versement soit possible dès lors qu'une délibération est prise en ce sens, sachant que le Trésorier payeur général et la Préfecture peuvent s'y opposer.

Le CUI-CAE étant un contrat de droit privé, il paraît envisageable de négocier la rémunération versée en adjoignant des primes.

A contrario, dans les principes de comptabilité publique, il faut un texte pour verser une prime. De plus, la jurisprudence semble s'opposer à l'élaboration de statut spécifique pour leur personnel.



## COTISATIONS – CONTRATS POSTÉRIEURS AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2010

### COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Le CUI-CAE est un contrat de droit privé et est donc soumis au régime général de Sécurité sociale.

Il convient donc de prélever, en principe, les cotisations sociales suivantes sur la base de la rémunération perçue :

- maladie, maternité, invalidité ;
- vieillesse ;
- accident de travail ;
- allocations familiales ;
- contribution de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées ;
- FNAL ;
- versement transport ;
- CSG et CRDS.

Toutefois, la conclusion d'un CAE permet à l'employeur de bénéficier de l'exonération de certaines charges. Toutes les cotisations salariales de Sécurité sociale sont dues quel que soit le montant de la rémunération.

### Rémunération n'excédant pas le SMIC

Toutefois, la rémunération est exonérée de certaines cotisations patronales de Sécurité sociale dans la limite d'une rémunération égale au SMIC.

La rémunération n'excédant pas le SMIC est donc exonérée des cotisations patronales dues au titre :

- des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) ;
- des allocations familiales.

*Article R. 5134-35 du Code du travail*

Par conséquent, restent dues :

- les cotisations salariales d'assurances sociales ;
- la CSG ;
- la CRDS ;
- la contribution de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées ;
- le FNAL (**0,10** % plafonné pour les employeurs de moins de **20** salariés ou **0,50** % sur la totalité pour les employeurs d'au moins **20** salariés) ;
- le versement transport ;
- la cotisation accident de travail et maladie professionnelle.

### Rémunération excédant le SMIC

Lorsque la rémunération versée au bénéficiaire du CUI-CAE excède le montant du SMIC, la fraction égale au montant du SMIC est exonérée de cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse) et des allocations familiales.

La fraction excédant le montant du SMIC est, par contre, soumise à l'intégralité des charges patronales.

Il convient donc de prélever sur cette partie, les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) ; et la cotisation allocations familiales, en plus des autres cotisations qui ne subissent pas d'exonération.

Pour déterminer la fraction exonérée, il convient de comparer le nombre d'heures maximum et le nombre d'heures rémunérées travaillées par le salarié.

La durée maximale du travail retenue pour le bénéfice de l'exonération est fixée à **151,67** heures.

Ainsi, si la durée de travail conventionnelle applicable est inférieure à **151,67** heures, il convient de retenir la durée de travail conventionnelle.

Si la durée collective est supérieure à **151,67** heures, il convient alors de retenir la durée de **151,67** heures.

La durée de travail des CUI-CAE retenue correspond au nombre d'heures rémunérées sans qu'il soit tenu compte de la réalisation d'heures complémentaires ou supplémentaires.

#### Exemple 1

*Durée de travail égale à 151,67 heures.*

*Un CAE effectuée 151,67 heures sur le mois pour une durée collective de 151,67 heures.*

*Sa rémunération est de 1 460 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $35 * 52/12 * 9,61 = 1 457,52$  €.*

*Est donc soumise à cotisations, la fraction de rémunération égale à  $1 460 - 1 457,52 = 2,48$  €.*

#### Exemple 2

*Durée de travail de 100 heures.*

*Un CAE effectuée 100 heures pour une durée collective de 151,67 heures.*

*Sa rémunération est de 1 000 €.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $100 * 9,61 = 961$  €.*

*Est donc soumise à cotisations, la fraction de rémunération égale à  $1 000 - 961 = 39$  €.*

#### Exemple 3

*Durée de travail de 100 heures.*

*Un CAE effectuée 140 heures pour une durée collective de 32 heures hebdomadaires soit 138,66 heures par mois.*

*Sa rémunération est de 1 400 €.*

*Pour la fraction de rémunération exonérée, on retient la durée de travail conventionnelle puisque la durée réellement travaillée excède celle-ci.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $138,66 * 9,61 = 1 332,52$  €.*

*Est donc soumise à cotisations, la fraction de rémunération égale à  $1 400 - 1 332,52 = 67,48$  €.*

## Cas particulier

Lorsqu'un salarié en CUI-CAE est embauché en cours de mois ou quitte l'entreprise en cours de mois, il convient de tenir compte du nombre d'heures réellement rémunérées et non une durée moyenne de travail.

### Exemple

*Ainsi, un salarié est embauché le 20 janvier 2015.*

*Sa rémunération de janvier est de 700 €.*

*La durée de travail est fixée à 151,67 heures soit 7 heures par jour.*

*Il travaille 10 jours ouvrés sur les 23 jours ouvrés de janvier 2015.*

*À la fin du mois de janvier, il a donc travaillé :  $7 \times 10 = 70$  heures.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $70 \times 9,61 = 672,70$  €.*

*Est donc soumise à cotisations, la fraction de rémunération égale à  $700 - 672,70 = 27,30$  €.*

## COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Le salarié titulaire d'un CUI-CAE est soumis aux retenues de retraite complémentaire soit, l'IRCANTEC.

## COTISATIONS PÔLE EMPLOI

La conclusion d'un CUI-CAE permet à l'employeur de disposer de différentes options pour l'affiliation à Pôle emploi.

- si l'employeur est en auto-assurance, la cotisation Pôle emploi n'est pas due ;
- si l'employeur est assujéti au régime d'assurance chômage pour les agents non titulaires, les CUI-CAE sont soumis au même régime. De ce fait, l'employeur cotise au taux normal de **6,40** %.

### Montant de la contribution

Le taux est fixé à **6,40** % au **1<sup>er</sup> janvier 2007**.

Lorsque l'employeur a opté pour le régime particulier d'assurance chômage, la contribution de solidarité de **1** % versée au Fonds de solidarité n'est pas due.

La part salariale des contributions d'assurance chômage est égale au montant de la contribution exceptionnelle de solidarité (si le salarié y est assujéti).

Les cotisations sont versées mensuellement pour les employeurs d'au moins **10** CUI-CAE.

Pour les employeurs de moins de **10** CUI-CAE, le versement est effectué par trimestre.

## COTISATIONS CENTRE DE GESTION ET CNFPT

La rémunération des CUI-CAE n'est pas soumise aux cotisations centre de gestion et CNFPT.

## TAXES SUR LES SALAIRES

La rémunération des CUI-CAE n'est pas soumise aux prélèvements fiscaux suivants :

- taxe sur les salaires ;
- taxe d'apprentissage ;
- effort construction.

## CUMUL D'ACTIVITÉ

Les salariés ayant conclu un CUI-CAE peuvent cumuler exceptionnellement leur contrat avec une autre activité complémentaire rémunérée sous réserve de respecter la législation en vigueur sur le temps de travail.

Ainsi, l'exercice d'une autre activité ne peut pas occasionner un dépassement du temps de travail de :

- **48 heures** sur une semaine ;
- ou **44 heures** sur **12 semaines** consécutives.

De plus, les CUI-CAE sont conclus avec des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi et permettre un cumul d'emploi semble aller à l'encontre de ce principe.

## CAE ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

### CAE et effectif

Pendant toute la durée de la convention, les bénéficiaires de CUI-CAE sont exclus des effectifs pour l'application des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification du risque accidents de travail et maladies professionnelles.

En conséquence, ils ne sont pas pris en compte pour apprécier les seuils, notamment en matière de cotisations pour :

- le versement transport (seuil de **10** salariés titulaires, non titulaires et contrats de droit privé) ;
- le FNAL à **0,50 %** (seuil de plus de **20** salariés) ;
- le forfait social de **8 %**.

Toutefois, dès lors que ces cotisations sont exigibles pour les autres agents de l'établissement, il y a lieu de les prélever également sur les rémunérations versées aux CUI-CAE.

### CAE et élections

Les bénéficiaires de CUI-CAE ont la qualité d'électeurs et sont également éligibles dès lors que les conditions nécessaires, notamment d'ancienneté, sont remplies.

Pour être électeur, le CUI-CAE doit justifier de **3** mois de présence. Pour être éligible, il doit justifier d'un an d'ancienneté chez l'employeur.

## MODALITÉS DE RUPTURE DU CUI-CAE

Les cas de rupture du CUI-CAE sont expressément visés par le Code du travail. Le premier cas concerne la fin du contrat et donc la fin de la convention.

Le deuxième cas concerne les cas de rupture anticipée du contrat.

En effet, le CUI-CAE ne peut être rompu avant le terme initialement prévu que dans les cas suivants :

- rupture anticipée au cours de la période d'essai ;
- commun accord des parties ;
- cas de force majeure ;
- faute grave ;
- conclusion d'un contrat à durée indéterminée (ou d'un contrat de plus de **6** mois ou suivi d'une formation qualifiante).

*Article L. 1243-1 - Code du travail*

☞ *Le CUI-CAE peut être suspendu à la demande du salarié afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai préalable à confirmation d'une embauche en contrat à durée indéterminée ou à un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois.*

En cas d'embauche à l'issue de la période d'essai, le contrat est rompu sans préavis et la convention est résiliée.

### **Indemnité de fin de contrat**

La rupture du CAE n'entraîne jamais le versement de l'indemnité de fin de contrat ou indemnité de précarité de **10** %.



## AVANTAGES LIÉS AU CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI CONTRATS ANTÉRIEURS ET POSTÉRIEURS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2010

### PRISE EN CHARGE PAR L'ÉTAT

L'État prend en charge une partie du coût lié à l'embauche de personnes en CAE.

L'aide versée sous la forme d'une prise en charge est déterminée par rapport au SMIC et au nombre d'heures effectuées dans la limite du temps de travail inscrit dans la convention.

Toutefois, la part de cette prise en charge est déterminée chaque année par arrêté du Préfet de région en fonction de différents critères.

En effet, une modulation peut être effectuée en fonction :

- du statut de l'employeur ;
- du secteur d'activité ;
- de la situation économique du bassin d'emploi ;
- du type de public bénéficiaire du CAE et de sa difficulté d'accès à l'emploi ;
- des efforts consentis par l'employeur en matière de formation professionnelle, de tutorat, d'accompagnement ou de VAE (validation des acquis de l'expérience).

*Article R. 5134-100 du Code du travail*

☞ *Le montant de cette aide ne peut être supérieur à 95 % du SMIC horaire brut.*

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2006, la prise en charge par l'État de l'aide dans les conventions initiales de CAE est limitée à **24** heures hebdomadaires maximum.

Des modalités dérogatoires peuvent être appliquées pour des durées de travail hebdomadaires supérieures.

*Circulaire DGEFP n° 2006/20 du 3 juillet 2006*

### Modalités de versement

L'aide de l'État est versée par l'intermédiaire du CNASEA (Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles) aux employeurs de CAE.

Le premier versement, correspondant à un mois d'aide, intervient dès la signature de la convention et, au plus tard, le mois de l'embauche.

Les versements suivants sont effectués mensuellement et par avance.

Le CNASEA adresse ensuite à l'employeur, tous les **3** mois, un état de présence (justificatifs de l'exercice de l'activité), qui est renvoyé dans un délai d'un mois accompagné des bulletins de paie correspondants.

Si l'employeur omet de transmettre ces documents, le CNASEA suspend les versements.

## Cas particuliers

### *Cas de suspension de contrat ou de rupture*

En cas de suspension de contrat ou de rupture, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours francs pour informer l'ANPE et le CNASEA de ces événements.

Il doit également fournir au CNASEA tous les justificatifs nécessaires au paiement des aides et à l'application de la convention.

L'aide de l'État est suspendue dès lors que la rémunération est également suspendue.

### *Cas de maladie*

En cas de maladie, le salarié en arrêt de travail pour maladie perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale.

L'aide de l'État est versée sous certaines conditions :

- si la rémunération est maintenue par l'employeur pendant la période de 3 jours de carence de la sécurité sociale, l'aide de l'État continue d'être versée ;
- au-delà de la période de carence, si l'employeur verse un complément d'indemnisation aux indemnités journalières de Sécurité sociale, au titre d'une convention collective ou d'une décision de ce dernier, cette indemnisation servira d'assiette au calcul de l'aide, dans la limite du SMIC, avec application du taux prévu par la convention.

*Circulaire DGEFP n° 2005/12 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi*

## EXONÉRATIONS DE CHARGES

### Exonération de cotisations sociales

*Rémunération n'excédant pas le SMIC*

Toutefois, la rémunération est exonérée de certaines cotisations patronales de Sécurité sociale, dans la limite d'une rémunération égale au SMIC.

La rémunération n'excédant pas le SMIC est donc exonérée des cotisations patronales dues au titre :

- des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) ;
- des allocations familiales.

*Article R. 5134-25 du Code du travail*

L'exonération de cotisation accident de travail et maladie professionnelle est supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Loi de financement de la Sécurité sociale n° 07/2008 du 10 janvier 2008

Par conséquent, restent dues :

- les cotisations salariales d'assurances sociales ;
- la CSG ;
- la CRDS ;
- la contribution de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées ;
- le FNAL (**0,10 %** et/ou **0,40 %**) ;
- le versement transport ;
- la cotisation accident du travail et maladie professionnelle.

### *Rémunération excédant le SMIC*

Lorsque la rémunération versée au CAE excède le montant du SMIC, la fraction égale au montant du SMIC est exonérée de cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse), des accidents du travail et des maladies professionnelles, des allocations familiales.

La fraction excédant le montant du SMIC est, par contre, soumise à l'intégralité des charges patronales. Il convient donc de prélever sur cette partie, les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) ; d'allocations familiales, en plus des autres cotisations qui ne subissent pas d'exonération.

Pour déterminer la fraction exonérée, il convient de comparer le nombre d'heures maximum et le nombre d'heures rémunérées travaillées par le salarié.

La durée maximale du travail retenue pour le bénéfice de l'exonération est fixée à **151,67** heures.

Ainsi, si la durée de travail conventionnelle applicable est inférieure à **151,67** heures, il convient de retenir la durée de travail conventionnelle.

Si la durée collective est supérieure à **151,67** heures, il convient alors de retenir la durée de **151,67** heures.

La durée de travail des CAE retenue correspond au nombre d'heures rémunérées sans qu'il soit tenu compte de la réalisation d'heures complémentaires ou supplémentaires.

**Exemple 1**

*Durée de travail égale à 151,67 heures.*

*Un CAE effectuée 151,67 heures sur le mois pour une durée collective de 151,67 heures.*

*Sa rémunération est de 1 460 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $35 * 52/12 * 9,61 = 1 457,52$  €.*

*Est donc soumise à cotisations, la fraction de rémunération égale à  $1 460 - 1 457,52 = 19,78$  €.*

**Exemple 2**

*Durée de travail de 100 heures.*

*Un CAE effectuée 100 heures pour une durée collective de 151,67 heures.*

*Sa rémunération est de 1 000 €.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $100 * 9,61 = 961$  €.*

*Est donc soumise à cotisations, la fraction de rémunération égale à  $1 000 - 961 = 39$  €.*

**Exemple 3**

*Durée de travail de 100 heures.*

*Un CAE effectuée 140 heures pour une durée collective de 32 heures hebdomadaires soit 138,66 heures par mois.*

*Sa rémunération est de 1 400 €.*

*Pour la fraction de rémunération exonérée, on retient la durée de travail conventionnelle puisque la durée réellement travaillée excède celle-ci.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $138,66 * 9,61 = 1 332,52$  €.*

*Est donc soumise à cotisations, la fraction de rémunération égale à  $1 400 - 1 332,52 = 67,48$  €.*

**Cas particulier**

Lorsqu'un salarié en CUI-CAE est embauché en cours de mois ou quitte l'entreprise en cours de mois, il convient de tenir compte du nombre d'heures réellement rémunérées et non une durée moyenne de travail.

**Exemple**

*Ainsi, un salarié est embauché le 21 janvier 2015.*

*Sa rémunération de janvier est de 680 €.*

*La durée de travail est fixée à 151,67 heures soit 7 heures par jour.*

*Il travaille 9 jours ouvrés sur les 22 jours ouvrés de janvier 2015.*

*À la fin du mois de janvier, il a donc travaillé :  $7 * 9 = 63$  heures.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $63 * 9,61 = 605,43$  €.*

*Est donc soumise à cotisations, la fraction de rémunération égale à  $680 - 605,43 = 74,57$  €.*

### Exonération de charges fiscales

La rémunération des CAE n'est pas soumise aux prélèvements fiscaux suivants :

- taxe sur les salaires ;
- taxe d'apprentissage ;
- effort construction.

### REVERSEMENT DES AIDES

#### Cas de reversement

Lorsque l'employeur rompt le contrat avant la fin de la convention, celle-ci est résiliée de plein droit. L'employeur est alors tenu de reverser à l'ASP l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de l'aide de l'État et des exonérations de charges.

Le montant des cotisations patronales doit être versé au plus tard à la date de première exigibilité des contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat.

*Article R. 5134-33 du Code du travail*

#### Cas de non reversement

Les aides de l'État et les exonérations sont maintenues et ne sont donc pas à reverser dans la limite du nombre de jours complets travaillés par le salarié en cas de :

- faute du salarié ;
- force majeure ;
- licenciement pour inaptitude médicalement constatée ;
- rupture au titre de la période d'essai : rupture du fait du salarié ;
- rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée, résultant de la volonté claire et non équivoque des deux parties ;
- d'embauche du salarié par l'employeur.

### DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

En cas de non respect des dispositions de la convention par l'employeur, Pôle emploi informe celui-ci de son intention de dénoncer la convention.

L'employeur dispose d'un délai de **7 jours** pour apporter des observations. Par la suite, Pôle emploi informera l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la dénonciation de la convention.

L'employeur doit alors procéder aux remboursements des aides et reverser le montant des charges soumises à exonération.



**Bulletin de salaire : CAE durée hebdomadaire 35 heures**

**Exemple**

Un CAE travaille 35 heures par semaine soit 151,67 heures par mois.

Rémunération :  
9,75 \* 151,67 = 1 478,78 €

Le CAE est exonéré de cotisations patronales de Sécurité sociale dans la limite de 100 % du SMIC.

Fraction de rémunération exonérée de cotisations patronales de Sécurité sociale :  
9,61\*35\*52/12 = 1 457,52 €

Fraction soumise à cotisations patronales de Sécurité sociale :  
1 478,78 - 1 457,52 = 21,26 €

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>									
<b>SALARIÉ</b>					<b>EMPLOYEUR</b>				
Nom et Prénom :					Nom ou Raison sociale :				
Adresse :					Adresse :				
					N° SIRET :		APE :		
					URSSAF :				
Période du : 1 au 31 janvier 2015					Date de la Paie :				
<b>IDENTIFICATION</b>									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
<b>ELEMENTS DE PAIE</b>		<b>BASE</b>	<b>CHARGES SALARIALES</b>		<b>CHARGES PATRONALES</b>				
<b>Libellé</b>			TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT			
Traitement		1 478,78							
Assurance maladie		1 457,52	0,75%	10,93	exo				
assurance maladie		21,26	0,75%	0,16	12,80%	2,72			
Accident de travail		1 478,78			1,50%	22,18			
Allocations Familiales		21,26			5,25%	1,12			
vieillesse TA		1 457,52	6,85%	99,84	exo				
vieillesse TA		21,26	6,85%	1,46	8,50%	1,81			
vieillesse totalité		1 457,52	0,30%	4,37	exo				
vieillesse totalité		21,26	0,30%	0,06	1,80%	0,38			
contribution solidarité autonomie		1 478,78			0,30%	4,44			
IRCANTEC		1 478,78	2,64%	39,04	3,96%	58,56			
CSG non déductible		1 452,90	2,40%	34,87					
CSG déductible		1 452,90	5,10%	74,10					
CRDS		1 452,90	0,50%	7,26					
FNAL		1 478,78			0,50%	7,39			
Versement transport (paris)		1 478,78			2,70%	39,93			
<b>TOTAL DES RETENUES</b>					<b>272,10</b>	<b>138,53</b>			
<b>NET A PAYER</b>		<b>1 206,68</b>							
<b>CSG &amp; CRDS</b>		42,13							
<b>NET IMPOSABLE</b>		1 248,82							
Payé le :					Par virement du :				
		<b>Brut fiscal</b>	<b>Net fiscal</b>	<b>Base Sécurité Sociale</b>					
<b>Cumuls mensuels</b>									
<b>Cumuls annuels</b>									
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée									

## Bulletin de salaire : CAE durée hebdomadaire 26 heures

## Exemple

Un CAE travaille 26 heures par semaine soit 112,67 heures par mois.

Sa rémunération horaire est égale à 100% du SMIC.

Rémunération :  
 $9,61 * 112,67 = 1\ 082,76$  €

Le CAE est exonéré de cotisations patronales de Sécurité sociale dans la limite de 100 % du SMIC.

Fraction de rémunération exonérée de cotisations patronales de Sécurité sociale :  
 $9,61 * 112,67 = 1\ 082,76$  €

Fraction soumise à cotisations patronales de Sécurité sociale : 0 €

BULLETIN DE SALAIRE									
SALARIÉ					EMPLOYEUR				
Nom et Prénom : Adresse :					Nom ou Raison sociale : Adresse :				
					N° SIRET : URSSAF :		APE :		
Période du : 1 au 31.01.2015					Date de la Paie :				
IDENTIFICATION									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
ELEMENTS DE PAIE		BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES				
Libellé			TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT			
Traitement		1 073,75							
Assurance maladie		1 073,75	0,75%	8,05	exo				
assurance maladie		0,00	0,75%	0,00	12,80%	0,00			
Accident de travail		1 073,75			1,50%	16,11			
Allocations Familiales		0,00			5,25%	0,00			
vieillesse TA		1 073,75	6,85%	73,55	exo				
vieillesse TA		0,00	6,85%	0,00	8,50%	0,00			
vieillesse totalité		1 073,75	0,30%	3,22	exo				
vieillesse totalité		0,00	0,30%	0,00	1,80%	0,00			
contribution solidarité autonomie		1 073,75			0,30%	3,22			
IRCANTEC		1 073,75	2,64%	28,35	3,96%	42,52			
CSG non déductible		1 054,95	2,40%	25,32					
CSG déductible		1 054,95	5,10%	53,80					
CRDS		1 054,95	0,50%	5,27					
FNAL (totalité)		1 073,75			0,50%	5,37			
Versement transport (paris)		1 073,75			2,70%	28,99			
TOTAL DES RETENUES					197,57	96,21			
NET A PAYER		876,18							
CSG & CRDS		30,59							
NET IMPOSABLE		906,77							
Payé le :					Par virement du :				
		Brut fiscal		Net fiscal		Base Sécurité Sociale			
Cumuls mensuels									
Cumuls annuels									

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

## AVANTAGES LIÉS AU CUI-CAE – CONTRATS POSTÉRIEURS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2010

### Prise en charge par l'État

L'État prend en charge une partie du coût lié à l'embauche de personnes en CUI-CAE.

L'aide versée sous la forme d'une prise en charge est déterminée par rapport au SMIC et au nombre d'heures effectuées dans la limite du temps de travail inscrit dans la convention.

Toutefois, la part de cette prise en charge est déterminée chaque année par arrêté du Préfet de région en fonction de différents critères.

En effet, une modulation peut être effectuée en fonction :

- du statut de l'employeur ;
- du secteur d'activité ;
- de la situation économique du bassin d'emploi ;
- du type de public bénéficiaire du CUI-CAE et de sa difficulté d'accès à l'emploi ;
- des efforts consentis par l'employeur en matière de formation professionnelle, de tutorat, d'accompagnement ou de VAE (validation des acquis de l'expérience).

*Article R. 5134-100 du Code du travail*

☞ *Le montant de cette aide ne peut être supérieur à 95 % du SMIC horaire brut.*

Jusqu'au 31 décembre 2010, pour les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État, la prise en charge par l'État peut être portée jusqu'à **105 %** du montant brut du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail.

### Modalités de versement

L'aide de l'État est versée par l'intermédiaire de l'Agence de services et de paiement (ASP) (anciennement CNASEA) aux employeurs de CUI-CAE.

Le premier versement, correspondant à un mois d'aide, intervient dès la signature de la convention et, au plus tard, le mois de l'embauche.

Les versements suivants sont effectués mensuellement et par avance.

L'ASP adresse ensuite à l'employeur, tous les **3** mois, un état de présence (justificatifs de l'exercice de l'activité), qui est renvoyé dans un délai d'un mois accompagné des bulletins de paie correspondants.

Si l'employeur omet de transmettre ces documents, l'ASP suspend les versements.

### Cas particuliers

#### *Cas de suspension de contrat ou de rupture*

En cas de suspension de contrat ou de rupture, l'employeur dispose d'un délai de **7** jours francs pour informer Pôle emploi et l'ASP de ces événements.

Il doit également fournir à l'ASP tous les justificatifs nécessaires au paiement des aides et à l'application de la convention.

L'aide de l'État est suspendue dès lors que la rémunération est également suspendue.

### *Cas de maladie*

En cas de maladie, le salarié en arrêt de travail pour maladie perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale.

L'aide de l'État est versée sous certaines conditions :

- si la rémunération est maintenue par l'employeur pendant la période de **3** jours de carence de la sécurité sociale, l'aide de l'État continue d'être versée ;
- au-delà de la période de carence, si l'employeur verse un complément d'indemnisation aux indemnités journalières de Sécurité sociale, au titre d'une convention collective ou d'une décision de ce dernier, cette indemnisation servira d'assiette au calcul de l'aide, dans la limite du SMIC, avec application du taux prévu par la convention.

## EXONÉRATIONS DE CHARGES

### Exonération de cotisations sociales

#### *Rémunération n'excédant pas le SMIC*

Toutefois, la rémunération est exonérée de certaines cotisations patronales de Sécurité sociale, dans la limite d'une rémunération égale au SMIC.

La rémunération n'excédant pas le SMIC est donc exonérée des cotisations patronales dues au titre :

- des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) ;
- des allocations familiales.

*Article R. 5134-25 du Code du travail*

Par conséquent, restent dues :

- les cotisations salariales d'assurances sociales ;
- la CSG ;
- la CRDS ;
- la contribution de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées ;
- le FNAL (**0,10** % plafonné pour les employeurs de moins de **20** salariés ou **0,50** % sur la totalité pour les employeurs d'au moins **20** salariés) ;
- le versement transport ;
- la cotisation accident du travail et maladie professionnelle.

#### *Rémunération excédant le SMIC*

Lorsque la rémunération versée au CUI-CAE excède le montant du SMIC, la fraction égale au montant du SMIC est exonérée de cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse) et de la cotisation allocations familiales.

La fraction excédant le montant du SMIC est, par contre, soumise à l'intégralité des charges patronales. Il convient donc de prélever sur cette partie, les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) ; d'allocations familiales, en plus des autres cotisations qui ne subissent pas d'exonération.

Pour déterminer la fraction exonérée, il convient de comparer le nombre d'heures maximum et le nombre d'heures rémunérées travaillées par le salarié.

La durée maximale du travail retenue pour le bénéfice de l'exonération est fixée à **151,67** heures.

Ainsi, si la durée de travail conventionnelle applicable est inférieure à **151,67** heures, il convient de retenir la durée de travail conventionnelle.

Si la durée collective est supérieure à **151,67** heures, il convient alors de retenir la durée de **151,67** heures.

La durée de travail des CUI-CAE retenue correspond au nombre d'heures rémunérées sans qu'il soit tenu compte de la réalisation d'heures complémentaires ou supplémentaires.

#### **Exemple 1**

*Durée de travail égale à 151,67 heures.*

*Un CAE effectuée 151,67 heures sur le mois pour une durée collective de 151,67 heures.*

*Sa rémunération est de 1 460 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $35 * 52/12 * 9,61 = 1 457,52$  €.*

*Est donc soumise à cotisations, la fraction de rémunération égale à  $1 450 - 1 457,52 = 2,48$  €.*

#### **Exemple 2**

*Durée de travail de 100 heures.*

*Un CAE effectuée 100 heures pour une durée collective de 151,67 heures.*

*Sa rémunération est de 1 000 €.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $100 * 9,61 = 961$  €.*

*Est donc soumise à cotisations, la fraction de rémunération égale à  $1 000 - 961 = 39$  €.*

#### **Exemple 3**

*Durée de travail de 100 heures.*

*Un CAE effectuée 140 heures pour une durée collective de 32 heures hebdomadaires soit 138,66 heures par mois.*

*Sa rémunération est de 1 400 €.*

*Pour la fraction de rémunération exonérée, on retient la durée de travail conventionnelle puisque la durée réellement travaillée excède celle-ci.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $138,66 * 9,61 = 1 332,52$  €.*

*Est donc soumise à cotisations, la fraction de rémunération égale à  $1 400 - 1 332,52 = 67,48$  €.*

#### **Cas particulier**

Lorsqu'un salarié en CUI-CAE est embauché en cours de mois ou quitte l'entreprise en cours de mois, il convient de tenir compte du nombre d'heures réellement rémunérées et non une durée moyenne de travail.

#### **Exemple**

*Ainsi, un salarié est embauché le 21 janvier 2015.*

*Sa rémunération de janvier est de 680 €.*

*La durée de travail est fixée à 151,67 heures soit 7 heures par jour.*

*Il travaille 9 jours ouvrés sur les 22 jours ouvrés de janvier 2015.*

*À la fin du mois de janvier, il a donc travaillé :  $7 * 9 = 63$  heures.*

*La fraction de rémunération exonérée est de  $63 * 9,61 = 605,43$  €*

*Est donc soumise à cotisations, la fraction de rémunération égale à  $680 - 605,43 = 74,57$  €.*

## Exonération de charges fiscales

La rémunération des CUI-CAE n'est pas soumise aux prélèvements fiscaux suivants :

- taxe sur les salaires ;
- taxe d'apprentissage ;
- effort construction.

## REVERSEMENT DES AIDES

### Cas de reversement

Lorsque l'employeur rompt le contrat avant la fin de la convention, celle-ci est résiliée de plein droit. L'employeur est alors tenu de reverser à l'ASP ou le cas échéant, au département ou à l'organisme désigné l'intégralité des sommes déjà perçues au titre de l'aide de l'État et des exonérations de charges.

Le montant des cotisations patronales doit être versé au plus tard à la date de première exigibilité des contributions sociales qui suit la date d'effet de la rupture du contrat.

*Article R. 5134-33 du Code du travail*

### Cas de non reversement

Les aides de l'État et les exonérations sont maintenues et ne sont donc pas à reverser dans la limite du nombre de jours complets travaillés par le salarié dont le CUI-CAE 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 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.

## Concernant l'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.

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.

## DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

En cas de non respect des dispositions de la convention par l'employeur, Pôle emploi informe celui-ci de son intention de dénoncer la convention.

L'employeur dispose d'un délai de **7 jours** pour apporter des observations. Par la suite, Pôle emploi informera l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la dénonciation de la convention.

L'employeur doit alors procéder aux remboursements des aides et reverser le montant des charges soumises à exonération.

## CUMUL DE LA RÉMUNÉRATION ISSUE DU CUI-CAE AVEC LES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

### Cumul avec les allocations du régime de solidarité

#### - Cumul avec l'ASS ou l'ATA

- bénéficiaire de l'ASS ayant travaillé au moins **78 heures** par mois ;
  - cumul intégral pendant les **3 premiers mois** civils d'activité,
  - du **4<sup>e</sup>** au **12<sup>e</sup>** mois d'activité, le montant brut de la rémunération perçue est déduit du montant de l'ASS et l'intéressé perçoit une prime forfaitaire mensuelle de **150 €**,
  - versement d'une prime de retour à l'emploi de **1 000 €** si cette activité est exercée pendant 4 mois consécutifs ;
- bénéficiaire de l'ASS ayant travaillé moins de **78 heures** par mois ;
  - pendant les **6 premiers mois** civils d'activité : cumul intégral si la rémunération perçue n'excède pas la moitié du SMIC mensuel. La partie de la rémunération supérieure à ce montant donne lieu au calcul d'un nombre de jours non indemnissables égal à **40 %** du quotient de la rémunération brute excédant ledit montant par le montant journalier de l'ASS (arrondi au nombre entier inférieur),
  - au-delà des **6 premiers mois** civils d'activité, le nombre des allocations journalières est réduit d'un nombre égal à **40 %** du quotient de la rémunération brute perçue par le montant journalier de l'allocation ;
- bénéficiaire de l'ATA ;
  - pendant les **6 premiers mois** civils d'activité : cumul intégral si la rémunération perçue n'excède pas la moitié du SMIC mensuel. La partie de la rémunération supérieure à ce montant donne lieu au calcul d'un nombre de jours non indemnissables égal à **40 %** du quotient de la rémunération brute excédant ledit montant par le montant journalier de l'ATA (arrondi au nombre entier inférieur),
  - au-delà des **6 premiers mois** civils d'activité, le nombre des allocations journalières est réduit d'un nombre égal à **40 %** du quotient de la rémunération brute perçue par le montant journalier de l'allocation.

### Durée du cumul

Les revenus perçus au titre du CUI peuvent être cumulés avec l'ASS ou l'ATA pendant une durée maximale de **12 mois** sauf si, au terme de ces **12 mois**, le nombre total d'heures travaillées n'atteint pas **750 heures** ; dans ce cas, le cumul peut continuer jusqu'à ce que le plafond de **750 heures** soit atteint.

### Cumul avec l'allocation équivalent retraite (AER)

#### AER de remplacement (AER-R)

Les bénéficiaires de l'AER-R peuvent cumuler, sans limite de durée, la rémunération tirée de l'exercice d'une activité professionnelle sous CUI avec le versement de l'allocation équivalent retraite.

Le nombre d'allocations journalières est réduit, tout au long de la période d'activité sous CUI, d'un nombre égal à **60 %** du quotient de la rémunération brute perçue au titre du CUI par le montant journalier de l'AER-R.

### ***AER de complément (AER-C)***

Les bénéficiaires de l'AER-C peuvent cumuler la rémunération tirée d'une activité professionnelle sous CUI avec le versement de l'allocation équivalent retraite.

Ce sont les règles de cumul avec l'ARE (voir ci-dessous, point 5.2) qui s'appliquent.

### **Cumul avec l'aide au retour à l'emploi (ARE)**

#### ***Conditions du cumul***

En plus des conditions d'attribution de l'ARE, le cumul de la rémunération perçue au titre du CUI avec l'ARE est subordonné aux conditions suivantes :

- le salarié est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi et continue d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi ;
- le nombre d'heures de travail accomplies n'excède pas **110** heures par mois ;
- la rémunération n'excède pas **70** % des revenus antérieurs à la fin du contrat de travail pris en compte pour l'ouverture des droits à l'ARE.

**Bulletin de salaire : CUI-CAE durée hebdomadaire 35 heures**

**Exemple**

Un CUI-CAE travaille 35 heures par semaine soit 151,67 heures par mois.

Rémunération :  
9,75 \* 151,67 = 1 478,78 €

Le CAE est exonéré de cotisations patronales de Sécurité sociale dans la limite de 100 % du SMIC.

Fraction de rémunération exonérée de cotisations patronales de Sécurité sociale :  
 $9,61 * 35 * 52 / 12 = 1 457,52$  €

Fraction soumise à cotisations patronales de Sécurité sociale :  
 $1 478,78 - 1 457,52 = 21,26$  €

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>									
<b>SALARIÉ</b>					<b>EMPLOYEUR</b>				
Nom et Prénom :					Nom ou Raison sociale :				
Adresse :					Adresse :				
					N° SIRET :		APE :		
					URSSAF :				
Période du : 1 au 31.01.2015					Date de la Paie :				
<b>IDENTIFICATION</b>									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
<b>ELEMENTS DE PAIE</b>		<b>BASE</b>	<b>CHARGES SALARIALES</b>		<b>CHARGES PATRONALES</b>				
<b>Libellé</b>			TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT			
Traitement		1 478,78							
Assurance maladie		1 457,52	0,75%	10,93	exo				
assurance maladie		21,26	0,75%	0,16	12,80%	2,72			
Accident de travail		1 478,78			1,70%	25,14			
Allocations Familiales		21,26			5,25%	1,12			
vieillesse TA		1 457,52	6,85%	99,84	exo				
vieillesse TA		21,26	6,85%	1,46	8,50%	1,81			
vieillesse totalité		1 457,52	0,30%	4,37	exo				
vieillesse totalité		21,26	0,30%	0,06	1,80%	0,38			
contribution solidarité autonomie		1 478,78			0,30%	4,44			
IRCANTEC		1 478,78	2,64%	39,04	3,96%	58,56			
CSG non déductible		1 452,90	2,40%	34,87					
CSG déductible		1 452,90	5,10%	74,10					
CRDS		1 452,90	0,50%	7,26					
FNAL		1 478,78			0,50%	7,39			
Versement transport (paris)		1 478,78			2,70%	39,93			
<b>TOTAL DES RETENUES</b>					<b>272,10</b>	<b>141,48</b>			
<b>NET A PAYER</b>		<b>1 206,68</b>							
<b>CSG &amp; CRDS</b>		42,13							
<b>NET IMPOSABLE</b>		1 248,82							
Payé le :					Par virement du :				
		<b>Brut fiscal</b>		<b>Net fiscal</b>		<b>Base Sécurité Sociale</b>			
<b>Cumuls mensuels</b>									
<b>Cumuls annuels</b>									
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée									



**MODÈLE DE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN****CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI****PARTIES**

- l'employeur ....., représenté par (M, Mme)  
....., dûment autorisé

d'une part,

- (M, Mme, Mlle) ....., demeurant  
....., né(e) le ....., à

.....,

d'autre part,

**VISAS**

Vu le Code du travail

Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale

Vu le décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le Code du travail

Vu la délibération n° ....., en date du .....

Vu la convention avec l'État, représenté par l'ANPE, conclue le .....

**PRÉAMBULE**

Ce contrat de travail a pour objet de favoriser le retour à l'emploi du cocontractant rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail, conformément au dispositif contrat d'accompagnement dans l'emploi.

**ARTICLE 1 : NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le présent contrat est un contrat de droit privé passé en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail.

**ARTICLE 2 : DATES ET DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

M. .... est recruté pour une durée déterminée de ..... renouvelable expressément (**6** mois minimum, **24** mois maximum renouvellements inclus), sous réserve notamment du renouvellement de la convention avec l'État du ..... au ..... Les périodes de suspension du contrat de travail (congé de maladie, congé de maternité, suspension pour effectuer une formation, etc.) sont sans effet sur la date de fin de contrat.

**ARTICLE 3 : OBJET DU CONTRAT**

M..... est embauché(e) pour des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, entre autres : (descriptif des missions et tâches confiées au salarié embauché sous CAE)

ou pour tout autre tâche rentrant dans cet objet. Son lieu de travail est fixé au (Nom et adresse de l'établissement employeur) qui l'emploie, sur les lieux indiqués par le responsable de cet établissement. Il est placé sous la responsabilité de .....

#### ARTICLE 4 : PÉRIODE D'ESSAI

Le présent contrat est soumis à une période d'essai de..... semaines/mois, à compter du ..... (date du début du contrat) jusqu'au .....

(durée de la période d'essai : pour un CDD d'une durée de **6** mois maximum : **2** semaines civiles maximum, pour un CDD d'une durée supérieure : **1** mois maximum)

Toute période de suspension qui se produirait pendant la période d'essai prolongerait d'autant la durée de cette période qui doit correspondre à du travail effectif.

Pendant cette période d'essai, chaque partie peut mettre fin au contrat sans préavis, ni indemnité.

#### ARTICLE 5 : QUALIFICATION

M. .... est embauché(e) en qualité de : (Qualification)

#### ARTICLE 6 : RÉMUNÉRATION

M. .... perçoit une rémunération brute mensuelle égale au SMIC, soit ..... euros (valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2007).

Ou M. .... perçoit une rémunération brute mensuelle de (rémunération supérieure au SMIC).

M. .... bénéficie également de primes : ..... fixées par la décision ou la délibération du .....

L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du Code du travail n'est pas due à l'issue du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

#### ARTICLE 7 : DURÉE HEBDOMADAIRE DE SERVICE ET RÉPARTITION DES HORAIRES

Le présent contrat est un contrat de travail à temps plein, M. .... effectue une durée hebdomadaire de service égale à **35** heures de travail effectif, horaire applicable dans l'établissement fixé par délibération ou décision du .....

Possibilité d'indiquer les horaires de travail.

#### ARTICLE 10 : LIEU DE TRAVAIL

M. .... travaille dans les locaux de l'employeur actuellement situé : .....

M. .... pourra être amené à se déplacer en fonction des nécessités de service liées à ses fonctions.

#### ARTICLE 11 : CONGÉS PAYÉS

M. .... bénéficie en vertu des dispositions de l'article L. 3141-3 du Code du travail d'un droit à congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

M. .... bénéficie des congés exceptionnels accordés par l'employeur à l'ensemble du personnel.

## **ARTICLE 12 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Les cas de suspension du contrat de travail sont les mêmes que ceux prévus pour les salariés de droit commun dans le cadre des dispositions du Code du travail.

S'y ajoute la possibilité, à la demande du M. .... , de suspendre le contrat afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche à contrat à durée

indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

En application de l'article L. 1243-6 du Code du travail, la suspension du contrat, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

## **ARTICLE 13: RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le présent contrat de droit privé est régi par les dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, par les dispositions du Code du travail et, le cas échéant, par des dispositions conventionnelles applicables.

En application de l'article L. 1243-1 du Code du travail, le contrat ne peut être valablement rompu avant l'échéance du terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

En application de l'article L. 5134-28 du Code du travail, le présent contrat de travail pourra être rompu à tout moment sur l'initiative du salarié en vue d'être embauché pour un contrat à durée indéterminée, pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour suivre une formation conduisant à une qualification.

Le présent contrat peut se cumuler sous certaines conditions et après accord de l'ANPE avec une activité complémentaire rémunérée en conformité avec la réglementation en vigueur et dans la limite de la durée maximale du travail applicable.

## **ARTICLE 14 : FIN DE CONTRAT**

Ce contrat prend fin à son terme, le ....., sans préavis, ni indemnité.

## **ARTICLE 15 : CONTENTIEUX**

Les litiges individuels nés à l'occasion de la conclusion, l'exécution ou la rupture du présent contrat relèvent de la compétence du Conseil des Prud'hommes.

Fait à ....., le .....

Signature du salarié

Signature de l'employeur



**MODÈLE DE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL****CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI****PARTIES**

- l'employeur ....., représenté par (M, Mme)  
....., dûment autorisé

d'une part,

- (M, Mme, Mlle) ....., demeurant  
....., né(e) le ....., à  
....., d'autre part,

**VISAS**

Vu le Code du travail

Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale

Vu le décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le Code du travail

Vu la délibération n° ....., en date du .....

Vu la convention avec l'État, représenté par l'ANPE, conclue le .....

**PRÉAMBULE**

Ce contrat de travail a pour objet de favoriser le retour à l'emploi du cocontractant rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail, conformément au dispositif contrat d'accompagnement dans l'emploi.

**ARTICLE 1 : NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le présent contrat est un contrat de droit privé passé en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail.

**ARTICLE 2 : DATES ET DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

M. .... est recruté pour une durée déterminée de ..... renouvelable expressément (6 mois minimum, 24 mois maximum renouvellements inclus), sous réserve notamment du renouvellement de la convention avec l'État du ..... au .....

Les périodes de suspension du contrat de travail (congé de maladie, congé de maternité, suspension pour effectuer une formation, etc.) sont sans effet sur la date de fin de contrat.

**ARTICLE 3 : OBJET DU CONTRAT**

M..... est embauché(e) pour des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, entre autres :

(descriptif des missions et tâches confiées au salarié embauché sous CAE) ou pour tout autre tâche rentrant dans cet objet. Son lieu de travail est fixé au (Nom et adresse de l'établissement employeur) qui l'emploie, sur les lieux indiqués par le responsable de cet établissement.

Il est placé sous la responsabilité de .....

**ARTICLE 4 : PÉRIODE D'ESSAI**

Le présent contrat est soumis à une période d'essai de ..... semaines/mois, à compter du ..... (date du début du contrat) jusqu'au .....

(durée de la période d'essai : pour un CDD d'une durée de 6 mois maximum : **2** semaines civiles maximum, pour un CDD d'une durée supérieure : **1** mois maximum)

Toute période de suspension qui se produirait pendant la période d'essai prolongerait d'autant la durée de cette période qui doit correspondre à du travail effectif.

Pendant cette période d'essai, chaque partie peut mettre fin au contrat sans préavis, ni indemnité.

**ARTICLE 5 : QUALIFICATION**

M. .... est embauché(e) en qualité de : (Qualification)

**ARTICLE 6 : RÉMUNÉRATION**

M. .... perçoit une rémunération brute mensuelle égale au SMIC, soit ..... euros (valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2007).

Ou M. .... perçoit une rémunération brute mensuelle de (rémunération supérieure au SMIC.

M. .... bénéficie également de primes : ..... fixées par la décision ou la délibération du .....

L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du Code du travail n'est pas due à l'issue du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

**ARTICLE 7 : DURÉE HEBDOMADAIRE DE SERVICE ET RÉPARTITION DES HORAIRES**

Le présent contrat est conclu à temps partiel

M. .... effectuera X heures par semaine (ou par mois), réparties de la manière suivante :

La répartition de la durée du travail sur la semaine, jour par jour, éventuellement avec l'horaire correspondant.

<b>Jours</b>	<b>Nombre d'heures travaillées ou heures</b>
Lundi	Horaires du matin et de l'après-midi
Mardi	Horaires du matin et de l'après-midi
Mercredi	Horaires du matin et de l'après-midi
Jeudi	Horaires du matin et de l'après-midi
Vendredi	Horaires du matin et de l'après-midi
Samedi	Horaires du matin et de l'après-midi

Ou la répartition de la durée du travail entre les semaines du mois et l'horaire correspond à :

Semaine 1 : X heures

Semaine 2 : Y heures

.....

Les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués à M. .... par écrit, par période de ..... semaines en respectant un délai de prévenance de ..... jours ;

La répartition de l'horaire de travail telle que fixée au présent contrat pourra éventuellement être modifiée sous les conditions suivantes : ..... par exemple : "travaux à accomplir dans un délai de .....", "absence de plusieurs salariés .....", "réorganisation des horaires collectifs du service", "surcroît temporaire d'activité".

Indiquer également la nature de ces modifications.

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de **10 %** de la durée du travail prévue au contrat, sans toutefois dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

### **ARTICLE 8 : DELAI DE PRÉVENANCE**

Une telle modification sera notifiée sept jours ouvrés au moins avant sa date d'effet.

### **ARTICLE 9 : COUPURES**

Chaque journée de travail ne pourra pas comporter plus d'une interruption d'activité supérieure à **2 heures**.

### **ARTICLE 10 : LIEU DE TRAVAIL**

M. .... travaille dans les locaux de l'employeur actuellement situé : .....

M. .... pourra être amené à se déplacer en fonction des nécessités de service liées à ses fonctions.

### **ARTICLE 11 : CONGÉS PAYES**

M. .... bénéficie en vertu des dispositions de l'article L. 3141-3 du Code du travail d'un droit à congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

M. .... bénéficie des congés exceptionnels accordés par l'employeur à l'ensemble du personnel.

### **ARTICLE 12 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Les cas de suspension du contrat de travail sont les mêmes que ceux prévus pour les salariés de droit commun dans le cadre des dispositions du Code du travail.

S'y ajoute la possibilité, à la demande du M. ...., de suspendre le contrat afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche à contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

En application de l'article L. 1243-6 du Code du travail, la suspension du contrat, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

### **ARTICLE 13 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le présent contrat de droit privé est régi par les dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, par les dispositions du Code du travail et, le cas échéant, par des dispositions conventionnelles applicables.

En application de l'article L. 1243-1 du Code du travail, le contrat ne peut être valablement rompu avant l'échéance du terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

En application de l'article L. 5134-28 du Code du travail, le présent contrat de travail pourra être rompu à tout moment sur l'initiative du salarié en vue d'être embauché pour un contrat à durée indéterminée, pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour suivre une formation conduisant à une qualification.

Le présent contrat peut se cumuler sous certaines conditions et après accord de l'ANPE avec une activité complémentaire rémunérée en conformité avec la réglementation en vigueur et dans la limite de la durée maximale du travail applicable.

**ARTICLE 14 : FIN DE CONTRAT**

Ce contrat prend fin à son terme, le ....., sans préavis, ni indemnité.

**ARTICLE 15 : CONTENTIEUX**

Les litiges individuels nés à l'occasion de la conclusion, l'exécution ou la rupture du présent contrat relèvent de la compétence du Conseil des Prud'hommes.

Fait à ....., le .....

Signature du salarié

Signature de l'employeur

**MODÈLE DE CONTRAT DE TRAVAIL  
POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ  
SOUS CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI PAR UN EPLE**  
*(disponible sur l'intranet DAF à la rubrique « Contrats aidés »,  
partie « Modèles de contrats »)*

Le présent contrat de droit privé est conclu dans le cadre :

- de la section 1-1 « Contrat unique d'insertion » du chapitre IV « Contrats de travail aidés » du livre I<sup>er</sup>, 5<sup>e</sup> partie du Code du travail (article L. 5134-19-1 et suivants), conformément à la convention entre le prescripteur, l'employeur et le bénéficiaire, ci-annexée ;
- de l'article L. 421-10 du Code de l'éducation qui permet aux EPLE de recruter des personnes sous CAE pour exercer leurs fonctions dans une ou plusieurs écoles ou dans un ou plusieurs EPLE.

Entre les soussignés :

D'une part,

L'établissement public local d'enseignement nom de l'établissement employeur

Représenté par M. Mme nom et prénom du représentant légal de l'EPLE

Autorisé par délibération du conseil d'administration en date du (il s'agit de la date de la délibération qui a autorisé initialement le recrutement pour ce type de contrat)

Désigné ci-après comme l'employeur

D'autre part,

M. Mme nom et prénom du salarié embauché ou renouvelé sous CAE

Domicilié adresse

Né le date de naissance

désigné ci-après comme le salarié

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1 : objet

L'employeur engage M. Mme nom à compter du date, et sous réserve des résultats de sa visite médicale d'embauche<sup>1</sup>, dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi en qualité d'« emploi vie scolaire » pour exercer les missions et les tâches suivantes :

Descriptif détaillé des missions et des tâches confiées :

Assistance administrative aux directeurs d'école

Aide à la scolarisation des élèves handicapés

Autre(s) : préciser

Son lieu de travail est fixé

A/aux établissement(s), école(s) du secteur géographique suivant :

Au nombre desquels :

Libellés et adresses des établissements d'exercice

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 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.

### Article 2 : durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de : durée (x mois)<sup>2</sup>

Il débute le (date de début du contrat)

Il prend fin le (date de fin du contrat)

### Article 3 : période d'essai

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée à (deux semaines pour un contrat de 6 mois, un mois pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois, article L. 1242-10 du Code du travail), prenant fin le date de fin de la période d'essai au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité, ni préavis.

(Nota : Cette clause est sans objet lors des éventuels renouvellements de contrat)

<sup>1</sup> Cf. note MEN/DAFC2 n° 431 du 9 décembre 2005

Nota 1 - Lorsque l'agent a déjà subi une visite médicale d'embauche dans le cadre de son contrat initial, il n'est pas nécessaire d'en prévoir une nouvelle.

Nota 2 – Si la visite médicale d'embauche intervient après un commencement d'exécution du contrat, les résultats de celle-ci ne pourront constituer un motif légal de rupture anticipée du contrat au-delà de la période d'essai (C.Cass.ch.soc.14 fév.1980, n° 78-40711)

<sup>2</sup> Durée minimale de 6 mois, article L. 5134-25 du Code du travail

#### **Article 4 : rémunération et durée du travail**

En contrepartie de l'accomplissement de ses fonctions, le salarié est rémunéré sur la base du SMIC horaire et pour une durée hebdomadaire de travail de (durée : **20** heures en général – il s'agit de la durée minimale obligatoire, sauf exception, mais durée au moins égale à la durée du contrat précédent et, dans tous les cas, durée égale à celle prévue par la convention individuelle).

L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du Code du travail n'est pas due à l'issue du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

#### **Article 5 : horaires de travail**

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<sup>3</sup>.

Le salarié déclare avoir eu connaissance des horaires actuellement pratiqués dans l'établissement où il est affecté ; ses horaires de travail sont annexés au présent contrat.

#### **Article 6 : responsable hiérarchique**

Le salarié, dans le cadre de l'accomplissement de ses tâches, est placé sous l'autorité de (Civilité, Nom et Prénom, Grade du responsable) à qui il rend compte de son activité, ou en cas d'empêchement de celui-ci, à toute autre personne déléguée par l'employeur.

#### **Article 7 : congés payés**

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

Afin de rendre compatibles les dates de congés avec le fonctionnement de l'école ou de l'établissement, celles-ci sont à définir en accord avec le responsable hiérarchique et selon les nécessités du service, en fonction des congés scolaires.

Les dates de congés définies par le responsable hiérarchique, en accord avec le salarié, sont communiquées à celui-ci au moins deux mois avant la date d'ouverture de la période de droit à congé.

#### **Article 8 : suspension du contrat**

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être suspendu à la demande du salarié afin qu'il puisse effectuer une période d'essai, pour une offre d'emploi visant à une embauche au moins égale à six mois (L. 5134-28 du Code du travail).

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

L'exécution du contrat est également suspendue en cas de maladie, de congés maternité et arrêt de travail, dans les conditions de droit commun fixées par le Code du travail.

En application de l'article L. 1243-6 du Code du travail, la suspension du contrat, pour quelque motif que ce soit, ne modifie pas l'échéance du contrat telle que prévue à l'article **2** du présent contrat.

---

<sup>3</sup> Article L. 5134-26 du Code du travail

### Article 9 : congé maladie et accident du travail

Les EPLE étant exclus du champ d'application du livre II du code du travail relatif aux conventions et accords collectifs de travail, en cas d'arrêt maladie, maternité ou accident du travail, le salarié perçoit uniquement les indemnités journalières prévues par le régime général de la Sécurité sociale.

En cas d'arrêt maladie, maternité ou accident du travail, le salarié perçoit les indemnités journalières prévues par le régime général de la Sécurité sociale.

En cas d'arrêt maladie ou accident, des indemnités complémentaires sont versées par l'EPLE employeur au salarié ayant plus d'un an d'ancienneté.

### Article 10 : retraite complémentaire

Le salarié est affilié au régime de retraite complémentaire de l'IRCANTEC.

### Article 11 : rupture du contrat d'accompagnement dans l'emploi avant son terme

En application des articles L. 1243-1, L. 1243-2 et L. 1243-3 du Code du travail, le contrat ne peut être valablement rompu avant l'échéance du terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

Le contrat peut également faire l'objet d'une rupture à l'initiative du salarié et de l'employeur lorsque cette rupture résulte d'un accord clair et non équivoque entre les parties.

En application de l'article L. 5134-28 du Code du travail, le présent contrat de travail pourra être rompu avant son terme à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au moins égale à six mois, ou de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

En outre, le présent contrat pourra également être rompu en cas de dénonciation de la convention par l'Etat.

### Article 12 : conditions d'exécution

Le présent contrat de droit privé est régi par les dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et par les dispositions du code du travail applicables aux employeurs publics.

Le salarié, s'engage expressément à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données par l'employeur pour l'exécution du présent contrat.

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

### Article 13 : cumul d'activités

Le présent contrat est cumulable avec une autre activité professionnelle, si cela n'entraîne pas un dépassement de la durée légale du travail (**10** heures sur une journée, **48** heures sur une semaine, et **44** heures en moyenne sur **12** semaines consécutives, articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du Code du travail).

### Article 14 : fin de contrat

A l'issue de la période pour laquelle il est conclu, le présent contrat prendra fin de plein droit et sans versement d'une indemnité de fin de contrat.

**Article 15 : règlement des litiges**

Les litiges relatifs à l'exécution du présent contrat de droit privé relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

Fait à (lieu de conclusion du contrat)

Le (date de conclusion du contrat)

Pour le salarié :

(Nom et Prénom du salarié)

Pour l'employeur :

(Qualité, Nom et Prénom de l'employeur)

Signature du salarié précédée  
de la mention « lu et approuvé »

Signature de l'employeur

Transmis au représentant de l'Etat ou, par délégation, à l'autorité académique :

Exécutoire le.....

