

**Sud Éducation**

17 boulevard de la Libération

93200 Saint-Denis

Tél : 01.42.43.90.09

Mail : fede@sudeducation.org**Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)**

Ce contrat est régi par la Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, par le Décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 et par la Circulaire DGEFP n° 2005-12 du 21 mars 2005.

Bénéficiaire

Le CAE s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Seule l'ANPE est compétente pour déterminer si une personne est éligible à ce type de contrat.

Employeur

L'employeur est le Chef de l'établissement scolaire (collège ou lycée) qui recrute le CAE. C'est lui qui désigne le tuteur chargé d'accompagner le salarié pendant toute la durée de son contrat. Pour les écoles, c'est un collège habilité qui recrute.

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à un mois. Durant cette période, les deux parties peuvent mettre un terme au contrat sans motif.

Contrat

CDD de droit privé, à temps partiel ou à temps complet, devant être établi par écrit. Sa durée minimale est de 6 mois et sa durée maximale de 24 mois, renouvellement compris. S'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail du bénéficiaire ne peut être inférieure à 20 heures, ce qui représente 87 heures par mois, ou 940 heures par an. La durée du travail peut être calculée en moyenne sur le mois ou sur l'année. Les horaires de travail sont précisés dans le contrat et restent inscrits dans le cadre des heures d'ouverture de l'établissement.

Formalités

Préalablement à l'embauche d'un salarié en CAE, l'employeur doit avoir conclu avec l'ANPE une convention fixant les modalités d'orientation et d'accompagnement du contractant. Elle prévoit les actions de formation et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé.

Statut

Le bénéficiaire a un statut de salarié à part entière. Il peut bénéficier des actions de formation professionnelle et de la VAE prévues par la convention passée entre son employeur et l'État, qui ne sont pas obligatoires, mais fortement recommandées. Par dérogation aux dispositions normalement applicables aux CDD, les CAE peuvent être rompus avant leur terme à l'initiative du salarié, l'accord de l'employeur n'étant alors pas nécessaire.

Rémunération

La rémunération est égale au SMIC horaire brut multiplié par la durée de travail effective. Le salarié en CAE à temps partiel peut cumuler son contrat avec une activité complémentaire rémunérée, dans la limite de la durée légale du travail (35 heures). Mais attention, le cumul d'emploi est impossible avec deux employeurs publics.

Congés payés

La durée est déterminée à raison de 2,5 jours par mois de travail effectif. Le Code du Travail formule expressément le principe de l'égalité des droits des salariés à temps partiel avec les autres salariés : ils bénéficient d'un congé de même durée que les salariés qui travaillent selon l'horaire applicable dans l'établissement. Ces congés doivent être posés durant les vacances scolaires (4 semaines l'été et 1 semaine l'hiver) et par écrit. L'indemnité compensatrice de congés payés ne fait pas l'objet d'une prise en charge par l'État. Il convient donc que le salarié prenne ses vacances avant la fin de son contrat.

Congé maladie

Le CAE, recruté sous contrat de droit privé, ne perçoit pas de salaire de son employeur en cas d'arrêt de travail, mais il peut bénéficier des indemnités journalières de la CPAM. Ce droit est fonction de la durée de l'arrêt de travail : si le congé de maladie est inférieur ou égal à 3 jours, aucune indemnité n'est versée (délai de carence) ; si le congé de maladie est supérieur à 3 jours, les indemnités journalières sont versées à compter du 4ème jour. Chaque indemnité est égale à 1/60ème du salaire brut. Si le salarié est malade avant son départ prévu en congés, ils sont reportés à la fin de l'arrêt de travail ou ultérieurement suivant les nécessités de service. Si le CAE tombe malade pendant ses congés, il ne peut les prendre après, mais il peut cumuler son indemnité de congés payés et ses indemnités journalières.

Congé de maternité

6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement. 2 semaines peuvent être accordées au titre de grossesse pathologique avant le congé de maternité. 2 semaines supplémentaires peuvent être accordées au titre des couches pathologiques avant le congé de maternité et 4 semaines à l'issue de celui-ci, mais elles sont rémunérées au titre du congé de maladie. Les indemnités journalières sont versées à condition de justifier de 10 mois de travail à la date de l'accouchement et d'avoir travaillé au moins 200 heures dans les 3 mois précédents.

Congé parental d'éducation

Il est possible, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance ou d'adoption d'un enfant, de transmettre la demande en recommandé un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption. Le congé est d'un an renouvelable et il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. Il peut être demandé à temps partiel. Le contrat est suspendu pendant cette période. La durée du contrat n'en est pas prolongée pour autant. Le congé n'est pas rémunéré. Concernant la garde d'enfant malade, il bénéficie de 3 jours par an, ou de 5 jours si l'enfant a moins d'un an.

Événements familiaux

Tout CAE bénéficie, sur justification, d'autorisations exceptionnelles d'absence, sans condition d'ancienneté : 4 jours pour son mariage ; 3 jours pour naissance ou adoption ; 11 jours pour congé parental (demande à formuler un mois avant la date à laquelle le père entend prendre son congé en précisant la date de la suspension du contrat de travail et à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant) ; 1 jour pour le mariage d'un enfant ; 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ; 1 jour pour le décès du père ou de la mère sous réserve d'ancienneté de 3 mois ; 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Rupture et suspension du contrat

La loi introduit la possibilité pour le CAE de rompre ou de suspendre son contrat lors d'une proposition d'embauche plus intéressante (CDI, autre CDD d'une durée supérieure ou égale à 6 mois) ou d'accès à une formation qualifiante. Il peut y avoir rupture suite à un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Elle peut aussi être à l'initiative du salarié ou de l'employeur, lorsqu'elle intervient au cours de la période d'essai. La suspension ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

Accident du travail

La déclaration doit être faite à l'employeur dans les 24 heures sur un formulaire spécial. Il y a gratuité des soins hospitaliers, pharmaceutiques et de transport. Si un arrêt de travail est consécutif à l'accident, la déclaration doit être faite à la CPAM et à l'employeur dans les 48

heures. Le montant des indemnités journalières correspond à 60 % du salaire de base jusqu'au 28ème jour d'arrêt ; 80 % du salaire journalier de base à partir du 29ème jour d'arrêt.

Élection

Le CAE recruté dans le Secondaire est électeur aux élections des représentants des personnels au Conseil d'Administration (CA) s'il est employé pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles et éligible dès qu'il est nommé pour l'année scolaire. Celui affecté dans le Primaire n'est ni électeur, ni éligible. Toutefois, en fonction de l'ordre du jour, le président du Conseil d'école et après avis dudit Conseil, peut l'autoriser à assister à certaines séances avec voix consultative.

Chômage

A la suite d'un licenciement ou à l'échéance du CAE, le salarié perçoit l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) s'il justifie de 365 jours d'affiliation au régime d'assurance chômage. C'est uniquement en l'absence de proposition d'emploi que l'allocation est de droit.

Visite médicale

Le salarié doit passer une visite médicale d'embauche, à la charge de l'employeur, auprès d'un médecin agréé et ce, dans le mois qui suit son recrutement.

Retraite

Le CAE est affilié à l'IRCANTEC au même titre que les autres agents non-titulaires de la Fonction Publique.

Conflits

Le contrat de droit privé sur lequel a été recruté le CAE est régi par le Code du Travail qui s'applique à l'ensemble des salariés, hors Fonction Publique. Les conflits (non respect de l'horaire de travail, licenciement abusif, etc.), entre employeur et employé sont donc portés devant les Prud'hommes. Le demandeur doit s'adresser au Conseil dans le ressort duquel est situé l'établissement où il effectue son travail.

