

**CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE POUR L'EMBAUCHE
D'UN SALARIÉ SOUS CONTRAT UNIQUE D'INSERTION -
CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CUI-CAE)
PAR UN EPLE**

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

* des dispositions du code du travail¹ notamment les articles de la section 1-1 « *Contrat unique d'insertion* » du chapitre IV « *Contrats de travail aidés* » du titre III du livre Ier de la cinquième partie du code du travail (article L. 5134-19-1 et suivants) ;

* de l'article L. 421-10 du code de l'éducation qui permet aux établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de recruter des personnes par CUI-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 LGT EUGENE DELACROIX

- représenté par M. JOCK GERARD agissant en qualité de Proviseur
- autorisé par délibération du conseil d'administration en date du
- ci-après dénommé « l'employeur »

D'autre part,

- Mme : _____, recruté(e) par CUI-CAE

- domicilié(e) : _____
- né(e) le : _____
- de nationalité française ou ressortissant de l'Union européenne ou titulaire d'un titre de séjour en cours de validité
- ci-après dénommé le « salarié ».

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet du Contrat

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche² concluant à l'aptitude du salarié au poste proposé, l'employeur engage le salarié dans le cadre d'un contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) à durée déterminée sur un emploi de vie scolaire pour exercer les missions et les tâches suivantes :

- Descriptif détaillé des missions et des tâches confiées :

- Aide humaine aux élèves en situation de handicap

1. Sous réserve des adaptations spécifiques prévues dans les départements d'outre-mer et, pour les CUI à Mayotte, des conditions fixées par le code du travail mahorais.

2. Le candidat à un emploi en CUI-CAE doit obligatoirement se rendre à une visite médicale avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai, réalisée par un médecin agréé de l'administration conformément aux dispositions de l'article R. 4624-10 du code du travail. Il n'est pas nécessaire de prévoir une nouvelle visite lors d'un éventuel renouvellement du contrat. Le coût de cet examen médical est pris en charge par l'EPL (article 20 du décret du 14 mars 1986).

Article 2 : Lieu d'exercice des fonctions :

Le salarié exerce ses fonctions dans les locaux de l'(des) école(s) ou de l'(des) établissement(s) dont le(s) nom(s) suit (suivent) :

- o |
- o

Sur demande du chef d'établissement employeur, le salarié peut être amené à exercer ponctuellement son activité dans un autre établissement scolaire situé dans le même secteur géographique que celui où il exerce ses fonctions, sans que cela ne constitue une modification de son contrat de travail.

Lorsque le salarié a été recruté par un chef d'établissement pour exercer ses fonctions dans une ou plusieurs écoles, l'organisation du service du salarié, établi en fonction des besoins du service, est déléguée par le chef d'établissement employeur à l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription de rattachement des écoles. Dans ce cas, les lieux d'exercice effectifs sont mentionnés dans un tableau de service établi par l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription.

Le salarié accomplissant un service partagé entre plusieurs écoles peut prétendre à l'indemnisation des frais de transport et de repas dans les conditions prévues par l'article 14 de l'arrêté du 20 décembre 2013 pris pour l'application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et portant politique des voyages des personnels civils des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

De même, les frais occasionnés par la participation aux actions de formation sont susceptibles d'être indemnisés dans les conditions prévues à l'article 3 du décret du 3 juillet 2006 précité.

En outre, le salarié amené à se déplacer pour les besoins du service liés à ses fonctions (exemple : sortie scolaire) disposera d'un ordre de mission et pourra prétendre à la prise en charge des frais de déplacement sous réserve de remplir les conditions prévues par le décret du 3 juillet 2006 précité.

Article 3 : Durée du contrat

Le présent contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de 12 mois. Il débutera le _____ et prendra fin de plein droit, sans formalité ni indemnité, le _____ inclus.

Article 4 : Prolongation du contrat

Le présent contrat peut, dans les conditions mentionnées à l'alinéa suivant, être prolongé sans pouvoir dépasser, prolongation(s) comprise(s), la durée maximale de 24 mois³ (sauf dans les cas limitativement énumérés par les dispositions de l'article L. 5134-25-1 du code du travail).

Après accord exprès de Pôle emploi et des organismes chargés du versement des aides (ASP) à l'employeur, le présent contrat est susceptible d'être prolongé sous réserve que la décision d'aide à l'insertion professionnelle à laquelle il a donné lieu fasse elle-même l'objet d'une prolongation. La prolongation du contrat prend la forme d'un avenant.

Article 5 : Période d'essai

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai⁴ de un mois, en vertu de l'article L. 1242-10 du code du travail, qui prendra fin le _____.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être librement rompu⁵ (sans motivation), par lettre recommandée avec accusé de réception, par le salarié ou l'employeur sans versement d'indemnité :

- l'employeur doit respecter un délai de prévenance de vingt-quatre (24) heures (en deçà de huit jours de présence du salarié), ou de quarante-huit (48) heures (entre huit jours et un mois de présence du salarié) et deux (2) semaines après un mois de présence du salarié (art. L. 1221-25 du code du travail);

3. Cette durée maximale de prolongation de 2 ans peut être portée à 60 mois (cinq ans) lorsque l'aide à l'insertion professionnelle concerne les salariés âgés de 50 ans et plus (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH) ou les personnes reconnues travailleurs handicapés. À titre dérogatoire, ce contrat de travail peut également être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action de formation concernée.

4. Le début de la période d'essai ne peut en aucun cas être différé après le début de l'exécution du contrat. Le point de départ de la période d'essai est la date du commencement d'exécution du contrat de travail (cf. Cass. soc., 25 février 1997, n° 93-44923, publié au bulletin), en l'espèce le premier jour du contrat. Sa durée, prévue en semaines ou en mois, se décompte en jours calendaires. La période est calculée de date à date sans tenir compte du nombre de jours ouvrés (ex. pour un mois : du 9 avril au 8 mai inclus).

5. La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai se situe à la date où l'employeur ou le salarié a manifesté sa volonté d'y mettre fin, au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture et non la date de présentation de la lettre.

- le délai de prévenance pour le salarié, prévu à l'article L. 1221-26 du code du travail, est de vingt-quatre (24) heures (si sa durée de présence est inférieure à huit jours) ou de quarante-huit (48) heures (si sa durée de présence est supérieure à huit jours).

La période d'essai est prolongée d'une durée équivalente à la suspension pour motif légitime (congés scolaires pendant lesquels le salarié est lui-même en congés payés, congé sans solde, absence autorisée, arrêt de travail causé par la maladie ou un accident du travail...). Cette prolongation doit être motivée et signifiée par écrit au salarié.

Dans le cadre d'une éventuelle prolongation du présent contrat dans les conditions mentionnées à l'article 4, il n'est pas possible de prévoir une nouvelle période d'essai.

Article 6 : Rémunération et durée du travail

En contrepartie de l'accomplissement de ses fonctions, le salarié est rémunéré sur la base du taux horaire du SMIC brut en vigueur.

Le salarié est recruté pour une durée hebdomadaire de travail de vingt heures.

La durée hebdomadaire de travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans toutefois pouvoir être supérieure à la durée légale de trente-cinq (35) heures hebdomadaires. Cette modulation du temps de travail hebdomadaire, qui porte sur tout ou partie de la période couverte par le contrat et permet les aménagements rendus nécessaires par les périodes de fermeture des établissements scolaires durant les vacances scolaires, est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié, le nombre d'heures de travail accomplies restant égal en moyenne, sur la durée du contrat, à la durée de travail hebdomadaire de vingt (20) heures fixée à l'alinéa précédent.

Le salarié déclare avoir eu connaissance des horaires actuellement pratiqués dans l'établissement dans lequel il est affecté et s'engage à respecter le programme prévisionnel de répartition de la durée du travail prévu en annexe du présent contrat.

La répartition de la durée du travail telle que déterminée en annexe 1 pourra être modifiée notamment dans les conditions suivantes : surcroît d'activité, remplacement d'un salarié absent, missions imprévues comme les sorties scolaires, fermeture momentanée de l'établissement, travaux exceptionnels..

Les modifications seront notifiées en respectant un délai de prévenance de quinze jours ouvrés et les horaires de travail de chaque journée seront portés à la connaissance du salarié : par écrit sous forme de planning hebdomadaire.

Article 7 : Responsable hiérarchique du salarié

Le salarié, dans le cadre de l'accomplissement de ses tâches, est placé sous l'autorité de M. JOCK GERARD agissant en qualité de Proviseur, à qui il rend compte de son activité, ou en cas d'empêchement de celui-ci, à toute autre personne déléguée par l'employeur.

Les salariés en CUI-CAE affectés dans les écoles sont placés sous l'autorité fonctionnelle du directeur d'école pour l'exercice de leurs missions et l'exécution de leur contrat.

Article 8 : Actions d'accompagnement et de formation

Le salarié s'engage à suivre toutes les actions d'accompagnement, de formation, de tutorat et de validation des acquis qui lui seront proposées par l'employeur et qui concourent à son insertion professionnelle.

À côté du référent désigné par le prescripteur (Pôle Emploi) et chargé d'assurer le suivi de son parcours d'insertion professionnelle, le salarié sera accompagné par un tuteur désigné par l'employeur :

Article 9 : Congés payés

Le salarié bénéficie d'un droit à congés payés dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

Les dates de congés, qui doivent être compatibles avec le fonctionnement du service, sont arrêtées en accord avec le responsable hiérarchique en fonction des dates des vacances scolaires.

Ces dates sont communiquées au salarié au moins deux mois avant la date d'ouverture de la période de droit à congé. L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'État, la totalité de ses droits à congés devra être prise par le salarié avant le terme du présent contrat.

Article 10 : Congé de maladie et d'accident du travail

En cas d'empêchement de remplir ses fonctions, quel qu'en soit le motif, le salarié s'engage à prévenir immédiatement son employeur en précisant la durée probable de son absence et à adresser à son employeur, dans un délai de quarante-huit heures, les justificatifs appropriés.

En cas de maladie ou d'accident, le salarié en arrêt de travail perçoit les indemnités journalières prévues par le régime général de la sécurité sociale. Toute maladie ou tout accident professionnel ou non, constaté par certificat médical, ouvre droit à indemnisation complémentaire versée par l'employeur si le salarié justifie d'une année d'ancienneté dans l'établissement sous réserve de réunir les conditions mentionnées à l'article L. 1226-1 du code du travail.

Article 11 : Couverture sociale

Le salarié est affilié au régime général de la sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail, assurances vieillesse et allocations familiales ainsi qu'au régime de retraite complémentaire de l'IRCANTEC RETRAITE, situé à l'adresse suivante : 24, rue Louis Gain B.P. 80726 49939 ANGERS CEDEX 9.

L'EPL employeur adhère au régime d'assurance chômage pour l'ensemble des agents non titulaires et non statutaires qu'il recrute et rémunère directement sur son budget ⁶.

Article 12 : Suspension et rupture du contrat avant son terme

Les périodes de suspension du contrat de travail sont celles prévues par le code du travail (congés pour maladie, maternité, accident du travail, formation professionnelle...).

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 fixée à l'article 3 du présent contrat.

- Suspension et rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

Le présent contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- en accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues aux articles L. 5135-1 et suivants du code du travail ou une action concourant à son insertion professionnelle;
- d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois (L. 5134-29 du code du travail).

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai afférente à un emploi, le contrat est rompu sans préavis.

En application de l'article L. 5134-28 du code du travail, le salarié peut rompre son contrat avant son terme s'il justifie d'une embauche à durée indéterminée ou à durée déterminée de six (6) mois minimum, ou du suivi d'une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail.

- Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

En application de l'article L. 1243-1 du code du travail, le présent contrat peut être rompu avant l'échéance du terme, sans préavis ni indemnité de licenciement, en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

- Rupture amiable d'un commun accord du contrat de travail :

L'article L. 1243-1 du code du travail permet aux deux parties au contrat de travail d'y mettre fin d'un commun accord lequel doit faire l'objet d'un écrit et porter une volonté claire et non équivoque des deux parties de rompre le contrat. Le salarié doit consentir librement à la rupture du contrat et expressément par lettre adressée au chef d'établissement.

Toute suspension ou rupture du présent contrat doit impérativement être signalée par l'employeur à Pôle Emploi, à l'EPL mutualisateur de la paie et aux organismes chargés du versement des aides (Agence de services et de paiement) dans un délai de sept (7) jours francs.

6. Courrier DAF C2/2005 n° 357 du 5 octobre 2005

Article 13 : Conditions d'engagement et obligations du salarié

L'employeur s'engage à transmettre le présent contrat au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche (article L. 1242-13 du code du travail).

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 et à se conformer aux dispositions du règlement intérieur de l'établissement d'exercice dont il reconnaît avoir pris connaissance ⁷.

Le salarié observera impérativement les consignes d'hygiène et de sécurité qui lui seront données.

Le salarié s'oblige à informer l'établissement employeur de toute modification postérieure à son engagement qui pourrait intervenir pendant sa période d'emploi dans son état civil, sa situation de famille ou son adresse.

Article 14 : Fin de contrat

Le contrat cesse de plein droit lorsqu'il parvient à son terme fixé à l'article 3 du présent contrat, sans formalité ni indemnité de fin de contrat.

L'indemnité de fin de contrat mentionnée à l'article L.1243-8 du code du travail n'est pas due à l'issue du terme du contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).

Lors de la rupture anticipée ou de la fin du présent contrat de travail, l'employeur remet au salarié un certificat de travail, une attestation destinée à Pôle Emploi lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage et un reçu pour solde de tout compte.

Une attestation d'expérience professionnelle est également établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin de son contrat.

Article 15 : Règlement des litiges

Les litiges individuels nés à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture du présent contrat de droit privé relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes territorialement compétent : Conseil de Prud'hommes de Créteil - Immeuble "Le Pascal" Hall A 1 Av. du Général de Gaulle 94049 CRETEIL CEDEX.

Fait à MAISONS ALFORT


Le 01/12/2016

Le salarié :

L'employeur :
Proviseur, M. JOCK GERARD

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

Signature de l'employeur

Une copie du présent contrat est transmise au représentant de l'État ou, par délégation, à l'autorité académique  Rectorat de l'Académie de CRETEIL.

Le présent contrat a été établi en deux (2) exemplaires (un pour chacune des parties).

⁷. L'employeur remet un exemplaire du règlement intérieur au salarié.