

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi ?

Quel type de contrat ?

Le CUI-CAE est un **contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou à durée déterminée.**

La durée de la prise en charge ne peut être inférieure à 6 mois. Il peut être prolongée **dans la limite totale d'une durée de 24 mois** en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Il peut être dérogé à cette durée maximale pour les salariés âgés de plus de 50 ans et bénéficiaires d'un minimum social (RSA socle, ASS, AAH) ou reconnus travailleurs handicapés, et pour permettre d'achever une action de formation en cours.

Snec-CFTC – dans l'enseignement privé sous contrat ce sont des CDD qui sont proposés. Alors que dans les textes on ne parle que de la prise en charge qui soit limitée dans le temps !

Le CUI-CAE peut être à **temps plein ou à temps partiel** (20 heures hebdomadaires de travail minimum sauf difficultés particulières d'insertion de la personne embauchée).

Snec-CFTC – dans l'enseignement privé sous contrat ce sont des postes à temps partiel qui sont proposés. Le minimum est 20h par semaine.

a/ Prenons un exemple : si je suis personnel d'éducation avec un contrat de 20h

Le temps plein de référence est de 1470h plus 7 h pour la journée de solidarité. J'ai 51 jours de CP ouvrables, soit 8.5 semaines. 8.5 Semaines X 6 jours ouvrables = 51 jours de CP.

NB : Les jours ouvrables vont du lundi au samedi même si le samedi n'est pas travaillé.

Je travaille 52 semaines, desquelles je retire les 8.5 semaines de CP et les jours fériés environ 1.5 semaine, soit $52 - 10 = 42$ semaines.

Temps de travail annuel : $42 \times 20 = 840$ h annuelles, plus la journée de solidarité

Si je calcule la quotité par rapport à un temps plein $840/1470h = 57.14\%$

Ma journée de solidarité sera égale à $57.14 \times 7/100 = 4h00$

J'ai donc un temps de travail annuel de 844h.

Ce temps de travail peut être modulé sur l'année. En effet quand l'établissement n'accueille pas d'élève, je bénéficie soit de congés payés, soit de jours ou de semaines à 0h.

Sur les 16 semaines où les élèves sont en congés scolaires, lorsque je suis personnel éducation, il y a 8.5 semaines de CP et donc 7.5 semaines à 0 heures. Ce qui signifie que les 844h annuelles que je devais effectuer sur 42 semaines (CP inclus), je vais les faire en 35 ou 36 semaines.

Donc par mois je vais effectuer :

- Soit $844/35 = 24.11h$ par semaine
- Soit $844/36 = 23.44 h$ par semaine

Mon salaire sera donc lissé, et je dois trouver sur mon bulletin de salaire, comme référence au temps de travail mensuel :

- $20 \times 4.33 = 86.6h$

En effet, même si je réalise 24h par semaine, dans les faits mon salaire est lissé de façon à me permettre d'obtenir toujours la même rémunération que je travaille plus ou moins que mon temps de travail de référence.

b/ Autre exemple, si je suis personnel support

Le temps plein de référence est de 1558 h plus 7 h pour la journée de solidarité. J'ai 36 jours de CP ouvrables, soit 6 semaines en effet 6 semaines X 6 jours ouvrables dans la semaine = 36 jours de CP.

Je travaille 52 semaines, desquelles je retire les 6 semaines de CP et les jours fériés environ 1.5 semaine, soit $52 - 7.5 = 44.5$ semaines.

– $44.5 \times 20 = 890h$ annuelles, plus la journée de solidarité

Si je calcule la quotité par rapport à un temps plein $890/1558h = 57.12\%$

Ma journée de solidarité sera égale à $57.12 \times 7/100 = 4h00$

J'ai donc un temps de travail annuel de 894h.

Ce temps de travail peut être modulé sur l'année. En effet quand l'établissement n'est pas ouvert, je bénéficie soit de congés payés, soit de jours ou de semaines à 0h.

Sur les 8 semaines où l'établissement est fermé, il y a 6 semaines de CP et donc 2 semaines à 0 heures. Ce qui signifie que les 894h annuelles que je devais effectuer sur 42 semaines (CP inclus), je vais les faire en 40 semaines.

Donc je vais effectuer : $894 / 40 = 22.35$ h par semaine sur 40 semaines.

Mon salaire sera lissé pour me permettre d'avoir une rémunération égale chaque mois, peu importe que j'ai travaillé plus ou moins que mon temps de travail de référence. Je dois alors trouver sur mon bulletin de salaire, comme référence au temps de travail mensuel :

- $20 \times 4.33 = 86.6$ h

Précision Sniec-CFTC : pour vous permettre d'apprécier votre temps de travail un calendrier doit vous être remis avant **le 15/09/ de chaque année**, il met en évidence les jours travaillés, les jours à 0 heures, les CP et jours fériés.

Suis-je considéré comme un salarié SEP ?

Oui, les salariés titulaires d'un CUI-CAE sont des salariés à part entière, **ils bénéficient des mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise et de l'ensemble des conventions et accords collectifs de l'entreprise.**

Formalisme – Le formulaire de demande du CUI-CAE n'exclut pas la rédaction d'un contrat de travail.

Le présent contrat est régi par les dispositions de la Convention Collective des Salariés des Etablissements Privés 2015 (**IDCC 2408**) et par l'accord de branche du **15 juin 1999** relatif à la **réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail**

Dans le cas d'un CUI-CAE conclu sous la forme d'un CDD, les salariés **ne perçoivent pas d'indemnité de fin de contrat.**

- Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion
- Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion : articles D.5134-14 à R.5134-50-8 du code du travail.

Quelle période d'essai pour un CDD ?

Inférieure ou égale à 6 mois	1 jour par semaine dans la limite de deux semaines
Supérieure à 6 mois	1 mois maximum

Quelle rémunération ?

Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les salariés, embauchés en CUI-CAE, perçoivent un **salaire au moins égal au SMIC horaire**.

Précision Snec-CFTC : Dans tous les cas vous devez voir figurer sur votre bulletin de salaire la référence à la convention collective SEP n°**2408**.

En vertu de l'article 2.3 de la même convention, la personne en CUI/CAE relève de la catégorie professionnelle des employés, agents de maîtrise ou cadres.

Précision Snec-CFTC : Je dois voir apparaître sur mon bulletin de salaire la **strate** à laquelle je suis rattaché, ainsi que mon **coefficient global**. C'est lui qui fait ma rémunération.

Le salarié est rattaché à une strate (I, II, III, IV) avec un nombre de degrés de 4 à 12 ou de 4 à 15 en fonction de la strate. .

Le salarié est rémunéré sur la base d'un coefficient global qui comprend le nombre de points liés à la strate de référence, le nombre de points liés aux degrés, et le nombre de points liés à la personne (ancienneté, formation et implication professionnelle).

Ex : je suis personnel de strate 1, j'ai 828 points.

J'ai 8 degrés reconnus en strate 1 – 8×18 (valeur du degré) = 144 points.

Je n'ai pas d'ancienneté et pas de formation.

J'ai donc 1072 points. (828+144)

Calcul du salaire annuel à temps complet = $1072 \times 17.27 = 18513,44$ €

Calcul du salaire annuel à temps partiel = $18513.44 \times 57.14/100 = 10579.11$ € pour un contrat de 20h.

Calcul du salaire mensuel pour un contrat de 20h = $10579.11/12 = 881.59$ €

Précision Snec-CFTC : Voilà pourquoi l'établissement doit vous fournir, lors de la signature de votre contrat, une fiche de poste et une fiche de classification. Vous pourrez ainsi vérifier la structure de votre rémunération.

Voir CC SEP – Annexe 5.



Les heures supplémentaires j'y ai droit ?

Ce ne sont pas des heures supplémentaires, mais des heures complémentaires puisque je suis à temps partiel.

En fonction des besoins de l'établissement, je peux être amené dans le cadre de mes fonctions à réaliser des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail stipulée au contrat.

Les heures complémentaires situées dans la limite de **10% de l'horaire contractuel** donnent lieu à **une majoration de 10%**. Les heures complémentaires au-delà de cette limite donnent droit à une **majoration de 25%**.

L'ancienneté, j'y ai droit ?

Pour la détermination de son salaire, l'ancienneté est à calculer en application des dispositions de l'article 3.5 de la convention collective.

Celle-ci sera décomptée comme si le salarié travaillait à temps plein.

Si je suis rattaché à la strate 1, je bénéficie de 6 points d'ancienneté dès la première année.

Si je suis rattaché à la strate 2, je bénéficie de 5 points dès la première année.

Quels sont mes congés payés ?

Le salarié bénéficie des congés payés prévus par la convention collective des salariés des établissements privé 2015, soit 51 jours ouvrables par an s'il est rattaché au personnel d'éducation, soit 36 jours ouvrables par an s'il est rattaché au personnel support. Application de l'article 5.2 et de l'annexe 6 de la convention collective.

Si le salarié n'a pas pu prendre effectivement l'ensemble de ses congés payés, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice à la fin de son contrat, déduction faite des jours pris par anticipation.

Quelles formations ?

Le salarié embauché en CUI-CAE peut bénéficier d'un accompagnement, de formations ou de la validation des acquis de l'expérience.

Pendant la durée du contrat, **l'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions prévues dans la convention (formation, accompagnement, VAE...) favorisant l'accès rapide à un emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois).**

En fin de contrat, l'employeur délivre une attestation d'expérience professionnelle.

Aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, la convention peut prévoir la réalisation de périodes d'immersion auprès d'un autre employeur, notamment auprès d'entreprises, sans suspension du CAE et de la rémunération correspondante. Chaque période d'immersion est limitée à un mois et la totalité des périodes d'immersion ne peut dépasser un quart de la durée de la convention.

Que se passe -t-il en cas de rupture de contrat ?

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

Le CUI-CAE 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 ou une action concourant à son insertion professionnelle, ou d'accomplir une période d'essai afférente à une offrant visant un CDI ou un CDD de plus de 6 mois.

Lorsque le CUI-CAE est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée. Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.

Quelle protection sociale ?

Le salarié sera affilié à

- la caisse de retraite complémentaire dont relève l'établissement ;
- au régime de prévoyance ;
- au régime de « complémentaire-santé » dans les conditions de l'accord EEP santé du 18 juin 2015 et de la notice d'information qui sera remise au salarié.