

## Questions/Réponses Contrats aidés

### Quid de la période d'essai à l'occasion du renouvellement d'un CAE ou d'un CAV ?

La période d'essai permet à l'employeur de tester les aptitudes du salarié à l'emploi proposé. En cas de renouvellement ou de CDD successifs correspondant à des emplois identiques, seul le premier contrat peut comporter une période d'essai (Cass.soc., 26 février 2002, n°00-40.749P).

### Un EPLE peut-il recruter ou renouveler le contrat aidé (contrat d'accompagnement dans l'emploi ou contrat d'avenir) d'un agent qui a bénéficié de 60 mois sous contrats aidés successifs (exemple : un contrat emploi solidarité puis un contrat emploi consolidé) au sein de l'EPLE ?

Il n'est envisageable ni de recruter, ni de renouveler une personne ayant déjà bénéficié de 60 mois de contrats aidés successifs. En effet, ainsi que le précise l'article 12 de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005, les agents recrutés sur des contrats à durée déterminée le sont pour une durée maximale de 3 ans ; ces contrats sont renouvelables dans la limite de 6 années.

### Quid des modalités de renouvellement d'une personne de plus de 50 ans bénéficiaire d'un contrat d'avenir (CAV) ?

1. La situation de l'intéressé au regard de l'emploi (bilan de l'entretien individuel de diagnostic avec l'agence locale pour l'emploi) ;
2. La déclinaison locale des objectifs nationaux de programmation (orientations de la note conjointe ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi /ministère de l'Education nationale n°177 du 22 août 2008) ;
3. La situation de l'intéressé au regard de son ancienneté sous CAV, étant précisé que la durée maximale de droit commun est fixée à 36 mois, sauf pour les personnes âgés de plus de 50 ans -source : L5134-25 du code du travail.

Toutefois, dans tous les cas, donc y compris dans le cas d'une personne de plus de 50 ans bénéficiaire d'un CAV, s'agissant de la procédure de renouvellement, elle est fixée par l'article R5134-45 du code du travail. Concrètement, l'EPLE employeur, préalablement au renouvellement du CAV doit adresser à l'agence locale pour l'emploi, la convention individuelle. En effet, cette convention ne peut entrer en vigueur et donc donner lieu à renouvellement du CAV sans l'accord préalable de l'ANPE qui agit pour le compte de l'Etat.

Important : Tout renouvellement est accordé après validation préalable de la convention individuelle précitée par l'ANPE.

### La visite médicale d'embauche est-elle obligatoire ?

Un examen médical doit être subi par tout candidat à un emploi salarié, aux frais de l'employeur, avant la signature du contrat de travail ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche. S'agissant des agents candidats à un contrat aidé ouvert à recrutement par un établissement public local d'enseignement (EPL) du second degré, ce sont les dispositions du [décret n°86-442 du 14 mars 1986](#) relatif aux conditions d'aptitudes physique pour l'admission aux emplois publics qui doivent trouver à s'appliquer. Concrètement, en application de l'article 20, "Nul ne peut être nommé à un emploi public s'il ne produit à l'administration, à la date fixée par elle, un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées, et qui doivent être indiquées au dossier médical de l'intéressé, ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées". Cette visite médicale a donc pour objet :

- de vérifier que l'intéressé n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les élèves ou pour ses futurs collègues ;
- de s'assurer qu'il est physiquement apte pour les activités qu'il devra exercer ou que les maladies ou infirmités éventuellement constatées ne sont pas incompatibles avec l'exercice de ces activités.

### Quel médecin doit effectuer la visite médicale d'embauche ?

La visite médicale est effectuée auprès d'un médecin agréé, seul habilité à délivrer le certificat médical exigible lors de toute candidature à un emploi auprès d'une administration (décret n°86-442 du 14 mars 1986, article 20). Les médecins appartenant aux corps de l'Education nationale ou de la santé publique ne sauraient être compétents en la matière. Une liste de médecins agréés généralistes et spécialistes est établie dans chaque département par le préfet, sur proposition du directeur

départemental des affaires sanitaires et sociales.

### **Quid du financement du coût de la visite médicale d'embauche ?**

Ainsi que le précise la [note MEN/DAFC2 n°431 du 9 décembre 2005](#), le coût de la visite médicale d'embauche est à la charge de l'EPLE employeur. Toutefois, s'agissant des CAE/CAV en exercice dans les écoles du premier degré sur des fonctions d'emploi de vie scolaire et employés par les EPLE, ainsi que le prévoit la [note MEN/DAFC2 n°6 du 3 janvier 2006](#), le coût de ces visites est pris en charge par l'EPLE, à partir de la subvention versée par le MEN via le CNASEA, sur présentation de l'état trimestriel (Cf. [état trimestriel ci-joint](#) à compléter par l'EPLE employeur puis à transmettre à l'EPLE mutualisateur qui se charge de la transmission directe à l'antenne locale du CNASEA).

### **Un CAE employé à 20 heures hebdomadaires par un EPLE peut-il cumuler ses activités d'emploi "de vie scolaire" sous contrat de droit privé avec une activité intérimaire dans le secteur marchand voire avec une activité d'emploi "de vie scolaire" sous contrat de droit public (exemple : assistant d'éducation) au sein du même EPLE ?**

Oui. S'agissant d'emplois à temps incomplets, les agents employés sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) à 20 heures par semaine sont autorisés à cumuler leur contrat avec une activité complémentaire rémunérée, dans la limite de la durée maximale légale de travail. Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire est fixée par les dispositions de l'article L.212-7 du code du travail, à savoir :

- 48 heures sur une même semaine ;
- 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

Un salarié en CAE qui souhaiterait prendre un autre emploi est donc autorisé à le faire, mais dans le respect de cette limitation.

### **Accompagnement éducatif : Un agent sous CAE ou sous CAV peut-il intervenir au titre de l'accompagnement éducatif en EPLE ?**

Deux cas de figure doivent être distingués :

**1/** L'accompagnement éducatif est exercé par l'agent employé sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou sous contrat d'avenir (CAV) dans le cadre de son contrat de travail de travail en cours. Dans ce cas, le bénéficiaire d'un CAE ou d'un CAV peut intervenir au titre des activités d'accompagnement éducatif dès lors que :

- Cet accompagnement éducatif s'inscrit dans le cadre de la durée de travail contractualisée de l'intéressé (26 heures par semaine pour les CAV ; 20, 24, voire 26 heures pour les CAE -Cf. contrat de travail de l'agent-) ;
- Ces activités d'accompagnement éducatif sont prévues dans le descriptif des tâches confiées à l'agent. La mention "aide à la scolarisation des élèves handicapés" est suffisante lorsqu'il s'agit d'effectuer de l'accompagnement éducatif ciblé sur ces élèves.

**2 /** Lorsque l'accompagnement éducatif est exercé par le CAE ou le CAV comme activité accessoire et que le contrat de travail en cours de l'agent ne permet pas d'intégrer cette activité (exemple : CAE ou CAV employé sur des fonctions d'assistance administrative), l'agent en question peut alors être recruté comme intervenant extérieur pour effectuer certaines des activités prévues par la circulaire du 13 juillet 2007 relative à la mise en place de l'accompagnement éducatif dans les établissements de l'éducation prioritaire. Dans ce cas, un contrat de travail distinct doit être établi. L'intéressé sera indemnisé par le versement des rémunérations horaires prévues par le décret n° 96-80 du 30 janvier 1996 et l'arrêté du même jour (15,86 € brut / heure).

### **Voyage scolaire : Un CAE ou CAV employé par un EPLE peut-il participer à un voyage scolaire ?**

Dès lors que cette activité d'accompagnement éducatif fait partie intégrante des missions confiées à l'agent employé sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou sous contrat d'avenir (CAV) -tel peut être le cas pour un accompagnateur d'élève handicapé- et entrent dans le cadre de ses horaires de travail (26 heures par semaine en règle générale -Cf. leur contrat de travail-), le CAE ou le CAV peut être autorisé à participer au voyage ou à la sortie scolaire sans que l'EPLE employeur ait à

formaliser un avenant au contrat de travail. A ce sujet, il peut être utile d'ajouter que les horaires de travail peuvent être modifiés par le responsable hiérarchique en fonction des besoins du service.

**Le lieu de travail de l'agent recruté sous CAE ou sous CAV peut-il être modifié durant l'exécution de son contrat pour, par exemple, lorsqu'il a été recruté sur des fonctions d'accompagnement à un élève handicapé, suivre cet enfant handicapé qui change d'école ?**

L'école d'exercice de l'agent recruté sous CAE ou sous CAV peut être modifié durant son exécution, mais l'école d'exercice devra se situer dans le même secteur géographique (la modification du lieu de travail ne doit pas se traduire par un déplacement supérieur à 20 kilomètres par jour).

**Attestation ASSEDIC**

Le code du travail oblige tout employeur à remettre l'attestation Assedic à son salarié en cas de rupture ou de fin de contrat de travail. Cette attestation doit lui permettre de faire valoir ses droits auprès de son Assedic, puisque, les EPLE adhèrent aux Assedic pour la gestion du risque chômage. L'EPLE employeur doit donc **obligatoirement** délivrer une attestation Assedic au salarié avec son dernier bulletin de paie et en transmettre une copie à l'Assedic.

**Attestation de compétences**

L'attestation de compétences est un "outil passerelle" délivré en fin de contrat pour préparer à la sortie des dispositifs actuels de contrats aidés et enclencher la procédure de validation des acquis de l'expérience. Elle décrit les activités réellement exercées et permet ainsi de repérer les compétences mises en oeuvre.

S'agissant des agents sous contrat d'avenir l'article L.322-4-12 du code du travail précise que le CAV "ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur". Cette attestation de compétences doit également être délivrée pour les agents employés sous CAE. La circulaire du ministère chargé de l'Emploi (DGEFP n°2005/24 du 30 juin 2005) relative aux modalités d'accès à la formation professionnelle et de mise en oeuvre des actions d'accompagnement des bénéficiaires de contrats aidés précise que l'attestation de compétences est réalisée en liaison étroite avec le référent chargé du suivi du salarié en contrat aidé. A ce sujet, sur la base de l'accord cadre du 22 juin 2006 conclu entre le directeur de l'ANPE et notre ministre et à l'appui de la [note d'orientation conjointe MINEFE/MEN du 18 juin 2007](#) complétée par la [note tripartite du 13 février 2008](#) relative à la programmation des contrats aidés employés par les EPLE, l'agence locale pour l'emploi (ALE), l'EPLE employeur et les référents académiques sont les acteurs clés pour l'insertion professionnelle ultérieure des agents employés sous contrat aidé par les EPLE. L'entretien tel que prévu par la note précitée du 18 juin 2007 et conduit par l'agence locale, au minimum un mois avant l'échéance du contrat aidé est une étape essentielle.

**Quelle formation pour les personnes recrutées par les EPLE sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou sous contrat d'avenir (CAV) ?**

L'EPLE employeur, compte tenu de l'hybridité de son statut (établissement public local de l'Etat rattaché à une collectivité territoriale) n'est pas soumis aux dispositions du code du travail relatives au financement de la formation et telles qu'énoncées à l'article L.950-1 du code du travail. Toutefois, des actions de formation et d'accompagnement sont prévues pour les agents recrutés sous contrat d'accompagnement dans l'emploi ou sous contrat d'avenir par les EPLE. La formation proposée à ces agents recrutés sur des "emplois vie scolaire" repose principalement sur les prestations proposées par les services déconcentrés du ministère chargé de l'Emploi, conformément à un accord-cadre conclu entre le Ministre de l'Education Nationale et la direction générale de l'ANPE (exemple : un bilan de compétences organisé et pris en charge par l'agence locale pour l'emploi ; un parcours de professionnalisation adapté aux offres locales d'emploi dans le secteur marchand notamment, etc.). Indépendamment des prestations assurées par les services déconcentrés du ministère chargé de l'Emploi, les EPLE bénéficient de l'appui des structures et des acteurs du MENESR pour répondre à des besoins de formation spécifiques. Ainsi, le réseau des GRETA, les actions de formation organisées dans le cadre du plan académique de formation ou le tutorat.

**La formation suivie par l'agent recruté sous CAE doit-elle être déduite du temps de service ?**

Tout d'abord, je vous informe qu'en application de l'article R.322-16-2 du code du travail, la convention de CAE doit prévoir la nature des actions d'accompagnement et de formation de l'intéressé. Ensuite, je vous précise que la formation peut être organisée soit hors temps de travail, soit pendant le temps de travail. Il convient de distinguer deux situations :

1. La formation est organisée et prise en charge par l'employeur. Dans ce cas, il appartient à l'employeur de déterminer les conditions de réalisation des formations, dans le respect du droit commun.
2. La formation est prise en charge par une autre collectivité. Dans ce cas, il convient de déterminer à l'avance, avec l'employeur et le salarié, les conditions de réalisation de l'action de formation.

**La formation suivie par l'agent recruté sous CAV - Le salarié souhaite suivre une formation de 2 mois. Cette formation peut-elle donner lieu à une suspension de contrat et l'employeur peut-il invoquer la raison de service pour lui refuser cette formation ?**

En application de l'article R322-17-5, h, du code du travail, la convention de CAV doit prévoir la nature des actions d'accompagnement et de formation de la personne recrutée sous contrat d'avenir. Cette formation peut être organisée soit hors temps, soit pendant le temps de travail, dans la limite de la durée légale du travail. L'employeur doit tenir compte des possibilités du salarié. Il peut être utile de rappeler qu'en signant un contrat d'avenir, le salarié s'engage à suivre des actions de formation, y compris hors temps de travail. Bien entendu, les actions de formation hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération.

**La région peut-elle participer au financement de la formation des agents recrutés sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) par les établissements publics locaux d'enseignement du second degré (EPL) ?**

En application du titre II de l'article L.322-4-7 du code du travail, l'aide accordée par le ministère chargée de l'Emploi (dont le taux de prise en charge est fixé, annuellement, par arrêté de chaque préfet de région) peut être modulée, par décision du préfet, en fonction notamment des initiatives prises en matière d'accompagnement et de formation professionnelle en faveur de l'agent sous CAE (exemple : une formation organisée par les GRETA). Cette aide spécifique, lorsqu'elle est accordée par le préfet, est versée à l'EPL, par le biais du CNASEA (Cf. article R.322-16 du code du travail). Concrètement, le Préfet peut encourager à l'organisation des actions de formation impulsées par les services académiques en majorant le taux de prise en charge du coût des rémunérations. Ce taux majoré <sup>(1)</sup> est spécifié dans l'arrêté préfectoral annuel relatif aux taux de prise en charge des CAE, d'une part, et dans la convention conclue avec l'employeur, d'autre part.

<sup>(1)</sup> Selon les informations communiquées par le ministère chargé de l'Emploi, les régions qui ont fait ce choix (Alsace, Franche-Comté, Ile-de-France, Midi-Pyrénées, Nord-pas-de-Calais, Picardie et PACA) ont retenu une majoration de 5 % du taux de prise en charge, à ce titre.

**Les frais d'inscription au CNED d'un agent sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) peuvent-ils être pris en charge ?**

Sous réserve que la formation visée soit une formation axée vers une insertion professionnelle durable de l'intéressé (au plus tard à la fin du contrat aidé) et que les modalités de formation proposées soient effectivement compatibles avec les besoins en formation des agents embauchés sous ces contrats, la question du financement peut être étudiée. Une solution de financement peut être envisagée. Plusieurs pistes de financement, au nombre desquelles :

- une enveloppe académique spécifique ;
- une du Fonds social européen (exemple du département d'Ille-et-Vilaine) : près de 250 000 € sur deux ans (2006 et 2007) pour 900 agents à former ;
- le contrat de plan Etat-Région ;
- une aide régionale spécifique.

**Comment est pris en charge le délai de carence en cas de maladie des personnes sous CAE ou CAV ?**

Les personnes embauchées sous CAE ou CAV sont régies par les règles du droit privé. De ce fait, lorsqu'elles interrompent leur travail pour raison de maladie, ce sont les dispositions du régime général

du code de la sécurité sociale qui doivent être appliquées. Ainsi, en cas d'arrêt de travail pour maladie, le point de départ pour le versement de l'indemnité journalière servie par la caisse d'assurance maladie est le quatrième jour de l'incapacité de travail. Toutefois, une personne embauchée sous CAE ou CAV peut adhérer à la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN). Dans cette dernière hypothèse, l'agent elle bénéficie d'une indemnisation pendant le délai de carence de trois jours et d'un complément aux indemnités journalières.

*Indemnités versées par la MGEN*

*77 % de l'assiette de cotisation, déduction faite d'IJSS fictives (à hauteur de 50 %) pendant les 3 jours de carence de la sécurité sociale, s'ils sont adhérents à la mutuelle et remplissent les conditions statutaires (avoir adhéré avant le 31/12 N+1 suivant le début de leur contrat).*

### **Congé pour enfant malade : Les personnes recrutées sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou sous contrat d'avenir (CAV) peuvent-elles bénéficier d'un congé pour enfant malade ?**

En application de l'article L.122-28-8 du code du travail, tout salarié (y compris les agents sous contrat d'avenir et sous contrat d'accompagnement dans l'emploi employés par les EPLE) a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

### **Congés de paternité : Quel droit pour les agents employés sous contrat d'avenir ou sous contrat d'accompagnement dans l'emploi par un EPLE ?**

En application de l'article L.122-25-4 du code du travail, tout père salarié (y compris les agents sous contrat d'avenir ou sous contrat d'accompagnement dans l'emploi employés par un EPLE) peut bénéficier d'un congé non rémunéré de 11 jours consécutifs (ou 18 jours en cas de naissances multiples) entraînant, obligatoirement, la suspension de son contrat de travail.

Dans tous les cas, la suspension du CAE ou du CAV ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

### **Congés payés : Quel droit à congé pour les CAE ?**

En application de l'article L.223-2 du code du travail, l'agent recruté sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) bénéficie d'un droit à congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sachant que l'acquisition de droits à congés s'opère dès la 1re heure de travail (article L.122-3-3 du code du travail).

### **Important**

L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat, chaque EPLE employeur doit veiller à faire bénéficier ses agents sous CAE de la totalité de leurs congés avant le terme de leur contrat, d'autant que les dispositions de l'article L.122-3-3 du code du travail qui prévoient l'acquisition de droits à congé dès la première heure de travail s'appliquent aux CAE.

A toutes fins utiles, j'ajoute que le programme indicatif de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période d'exécution du contrat est, dans l'idéal, annexé au contrat de travail de l'intéressé ou, à défaut, communiqué par écrit au salarié au moins 15 jours ouvrés avant la période annuelle de référence ; la modification éventuelle de cette programmation doit également respecter un délai de prévenance de 15 jours.

### **Grossesse : En cas de grossesse, les agentes employées sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou sous contrat d'avenir (CAV) par un EPLE peuvent-elles bénéficier d'une réduction d'horaire d'une heure de travail en moins chaque jour ?**

Si cette réduction du temps de travail pourrait être envisagée et laissée à l'appréciation de l'employeur pour une agente recrutée sur un contrat avec une durée hebdomadaire de 35 heures, cette demande est sans objet dans le cas de contrats dont la durée est déjà réduite le plus souvent à 20 heures (CAE), voire 26 heures.

En revanche, en application de l'article L.122-25-3 du code du travail, l'agente bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.154 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de

l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de ses congés payés.

Par ailleurs, en application de l'article L.122-25-1-2 du code précité, lorsque la salariée en état de grossesse médicalement constatée occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par décret en Conseil d'Etat, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi compatible avec son état, compte tenu des conclusions écrites du médecin.

Requalification en CDI : Dans une récente décision, la cour de cassation a requalifié en CDI un contrat à durée déterminée qui n'avait pas été signé par le salarié dans les deux jours suivants sa prise de fonction (code du travail art L122-31). Une telle décision peut-elle être éventuellement transposée aux contrats aidés et autres CES

Les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrats d'avenir (CAV), contrats emploi solidarité (CES) et contrats emploi consolidé (CEC) sont des contrats de droit privé à durée déterminée passés en application de l'article L.122-2 du code du travail. L'omission de mentions obligatoires sur le contrat de travail justifie la requalification du contrat en vertu de la présomption de durée indéterminée. S'agissant de la signature du salarié, en application de l'article L.122-3-1 du code du travail, n'a pas à être requalifié en CDI le contrat qui est conforme aux dispositions de l'article L.122-3-1. C'est-à-dire le contrat établi par écrit qui comporte les mentions telles que détaillées par l'article L.122-3-1 du code du travail. En conséquence, n'a pas à être requalifié en CDI le contrat qui, conforme aux dispositions énoncées par l'article L.122-3-1 a été transmis au salarié pour signature dans les deux jours suivants son embauche, alors même qu'il n'est pas revêtu de la signature de l'employeur. Ce n'est pas le défaut de signature dans les deux jours qui entraîne la requalification du CDD en CDI mais l'absence de transmission du contrat au salarié, pour signature, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Les agents employés sous CAE et sous CAV par les EPLE doivent-ils se voir imposer du temps de travail supplémentaire au titre de la "journée de solidarité".

Réglementairement, les agents employés sous CAE et sous CAV peuvent être exonérés de la "journée de solidarité", qui, pour un contrat de 20 heures par semaine, d'une durée de 6 mois devrait obligatoirement être proportionnée et limitée à 2 heures (Cf. article L.212-16 du code du travail). En pratique, et en accord avec le ministère chargé de l'Emploi, il convient d'exonérer de ce temps travail supplémentaire les agents employés sous contrat aidé par les EPLE.

Quid de la pause déjeuner des agents sous CAE et sous CAV par rapport à leur temps de travail ? En application de l'article L.212-4 du code du travail, le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les CAV et CAE employés par les EPLE peuvent-ils effectuer des heures supplémentaires ? Sous l'angle droit du travail, les dispositions réglementaires actuelles relatives aux CAE et les dispositions de droit commun applicables aux salariés à temps partiel pourraient conduire à autoriser ces agents à effectuer des heures complémentaires, dans la limite de 10 % de la durée contractuelle du travail (généralement 20 heures / semaine pour les CAE en EPLE). Mais cette possibilité n'est pas d'actualité. Concernant les CAV, la durée hebdomadaire maximale actuelle de ces contrats est strictement limitée à 26 heures (L.322-4-12 du code du travail).

### **Quel est le régime d'indemnisation d'un agent employé par un EPLE ou un EPA sous CAE ou sous CAV lorsque ce dernier est victime d'un accident du travail ?**

Les agents employés sous contrat d'avenir (CAV) ou sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) par un EPLE ou un EPA sont des contractuels de droit privé.

A ce titre, les périodes de congés "accident du travail" sont indemnisées en application des dispositions du code de la sécurité sociale.

Ainsi, aux termes des articles L.433-1, L.433-2 alinéa 1, R.433-2, R.433-5 et R.433-8 de ce code, l'indemnité journalière servie à un agent sous CAV victime d'un accident du travail est égale à :

- 60 % du salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours de l'arrêt de travail ;
- 80 % du salaire journalier de base à partir du 29<sup>e</sup> jour de l'arrêt de travail.

Le salaire journalier de base est égal à un trentième du montant brut de la dernière paie antérieure à la date d'arrêt de travail.

Ces indemnités journalières sont servies par la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle est

rattaché l'ayant droit.

**Un agent sous contrat de droit privé (CEC, CES, CAE ou CAV) employé par un EPLE peut-il bénéficier du "maintien" de son salaire suite à un accident du travail ?**

Lorsque les personnes recrutées sous CAV, CAE, CES ou CEC par un EPLE interrompent leur travail pour raison de maladie ou d'accident du travail, ce sont les règles du régime général de sécurité sociale qui doivent être appliquées. Ainsi, en cas d'accident du travail, le maintien du traitement pendant le premier jour d'arrêt est à la charge de l'employeur. Ensuite, l'agent perçoit les seules IJ de l'organisme de sécurité sociale, dans les conditions énoncées aux articles L.433-1, L.433-2, R.433-2 et R.433-5 du code de la sécurité sociale.

**Quid des droits syndicaux des personnes embauchées sur contrats aidés au sein des EPLE ?**

L'exercice du droit syndical est un droit et une liberté garantis par la Constitution. S'agissant des agents employés dans les conditions du droit privé par les établissements publics d'enseignement du second degré (EPL), les dispositions de l'article L.412-1 du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical ne trouvent pas à s'appliquer aux établissements publics locaux d'enseignement du second degré, puisque cet article réduit la portée de ses dispositions aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics qui assurent, tout à la fois, une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial. En conséquence, les EPLE doivent s'appuyer sur les dispositions du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. En ce qui concerne les réunions syndicales d'information, en application de l'article 4 elles peuvent être organisées en dehors des horaires de service. Dans l'hypothèse où ces réunions sont organisées pendant le temps de service, il convient de s'appuyer sur les modalités d'application de l'article 5 du même décret.