

# Contrats aidés CUI-CAE dans l'Éducation Nationale

## Halte au travail gratuit

*Document pour les syndicats Sud-Education*

Il est illégal d'annualiser le temps de travail des CUI et ainsi les faire travailler plus que le temps indiqué sur leur contrat sous prétexte de les faire rattraper les vacances scolaires. Il n'est pas possible de considérer les semaines de vacances comme des semaines de basse activité, la seule possibilité pour l'administration est une modulation des semaines travaillées, les semaines hautes ne pouvant excéder 10% du temps de travail hebdomadaire (22 h pour un contrat de 20h) et devant être compensées par des semaines de basse activité (18h pour compenser une semaine de 22h).

Si vous constatez l'annualisation du temps de travail des CUI ou une confusion entre annualisation et modulation, nous vous conseillons de procéder comme suit :

1/ Envoyer un courrier à l'employeur (chef d'établissement ou le Président du CG pour les agents, c'est celui qui signe le contrat de travail) avec copie au Recteur, au DASEN (pour les employés par l'EN) lui demandant le respect du code du travail concernant la modulation du temps de travail et si besoin le paiement des heures majorées effectuées (toutes les heures au-delà de 22h par semaine doivent être rémunérées 1,25 fois le SMIC ) ainsi que la régularisation de chaque contrat. L'envoi de ce courrier suivi d'une audience sont parfois suffisants pour créer un rapport de force permettant d'obtenir gain de cause sur cette question.

2/ Informer les personnels concernés et en cas de désaccord persistant avec l'administration, les motiver pour aller en contentieux (via l'organisation de RIS, stage et tracts - cf tract fédéral CUI-CAE halte au travail gratuit ).

3/ D'après les diverses expériences des syndicats, il semble judicieux de prendre un avocat pour aller en contentieux. Trop d'énergie militante y passe sinon.

Il n'existe pas encore de jurisprudence sur cette question à notre connaissance, il est aussi important de savoir que le jugement aux PH peut être différent d'un conseil à l'autre.

Nous conseillons au syndicat de se porter intervenant volontaire aux PH quand un dossier contentieux est déposé.

*Remarque : en théorie, pour un contrat de 12 mois, l'employeur peut demander au salarié de travailler sur 47 semaines (52 semaines auxquelles on retire les 5 semaines de congé) donc si l'établissement d'exercice est ouvert au-delà des 36 semaines, c'est possible et légal que le salarié travaille durant ces semaines d'ouverture selon son temps de service. En revanche, le contrat de travail s'applique toujours et les missions et lieux d'exercice mentionnés dessus doivent être respectés. Ce sont d'ailleurs ces semaines « perdues » par l'administration qui les fait enrager et donc annualiser abusivement.*

**Modèle de courrier à adapter selon les situations pour demander le respect du code du travail sur la modulation du temps de travail, le paiement des heures complémentaires et la régularisation des contrats CUI. A envoyer en RAR à l'employeur, au DASEN et au Recteur.**

(logo et coordonnées du syndicat)

(lieu, date)

**À Monsieur/Madame le/la proviseur du lycée... (employeur)  
(adresse)**

Objet : régularisation des contrats des emplois CUI et des heures complémentaires. Envoi RAR

**Copies à : Monsieur le Recteur de l'académie de ..... Monsieur le DASEN du**

**Monsieur/Madame (à adapter selon le destinataire),**

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 *généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion*, vous avez jugé utile de modifier les conditions de travail applicables aux personnes employées dans le cadre d'un contrat d'accompagnement pour l'emploi (CAE). Vous avez en effet estimé, sous prétexte que l'article L. 5134-26 du Code du travail prévoit désormais la possibilité de faire varier la durée hebdomadaire du travail des personnes en CAE, que ces salariés devaient travailler durant toute la période d'activité au-delà de la durée contractuelle hebdomadaire pour compenser les périodes non travaillées durant les vacances scolaires. Vous les avez ainsi contraints à travailler **vingt-quatre heures** par semaine, au lieu de vingt heures, pour une rémunération équivalente à vingt heures par semaine. Vous considérez donc que les périodes de fermeture de l'établissement sont à la charge du salarié.

Il appert toutefois qu'une telle lecture de l'article L. 5134-26 du Code du travail n'est nullement conforme aux exigences posées par le législateur et par la jurisprudence. L'article susmentionné du Code du travail ne vous autorise en aucun cas à considérer que les périodes scolaires non travaillées doivent être répercutées sur le temps de travail des personnes employées en CAE. En effet, selon une jurisprudence constante, la Chambre sociale de la Cour de cassation refuse de faire reposer sur le salarié les effets de la fermeture d'un établissement au-delà de la durée des congés annuels légaux (cinq semaines), y compris lorsque cette fermeture est imputable aux vacances scolaires (Cass. Soc., 23 septembre 2009, n° 08-40114 ; Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44142 ; Cass. soc., 16 juin 2010, n° 09-40183).

Nous vous rappelons que les contrats d'accompagnement pour l'emploi sont, conformément à l'article L. 5134-24 du Code du travail, des contrats de droit privé et doivent à ce titre respecter les garanties posées par la jurisprudence de la Cour de Cassation statuant en chambre sociale. Aussi, les contrats de droit privé sont soumis à l'application du Code du Travail. Celui-ci est très clair sur l'application du droit à congés. L'article L.3141-29 stipule que « *lorsque qu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés* ». Cet article du code du travail, qui est toujours en vigueur, prévoit donc une indemnité au moins égale au salaire pendant les périodes de fermeture des établissements qui dépassent la durée des congés payés légaux.

À ces **24 h** de temps de travail s'ajoute tout le temps que ces salariés sont amenés à effectuer au titre des heures de formation obligatoire, des temps de réunions et des temps de préparations; temps de travail qui n'est absolument pas payé en parfaite violation de la loi.

Vos manquements sont d'autant plus graves que vous ne pouvez ignorer ni les dispositions de la loi qui ont instauré ces contrats, ni les nombreuses décisions de justice qui depuis lors ont été rendues en faveur des salariés. **À ces manquements s'ajoutent, d'après les retours que nous avons de la part de beaucoup de salariés, le non respect du délai de 48 heures pour la signature du contrat, un défaut manifeste de formation ainsi que le non paiement des salaires en temps et en heures ce qui constitue là encore de graves manquements de l'employeur à ses obligations légales et contractuelles.**

Pour toutes ces raisons, nous vous demandons, **Monsieur le proviseur**, de réviser instamment le dispositif des contrats d'accompagnement pour l'emploi que vous appliquez actuellement, afin de le rendre compatible avec les exigences législatives et jurisprudentielles, comme cela a déjà été effectué dans la plupart des académies à ce jour. Nous vous demandons également que soit payé à chacun des salariés concernés les salaires qui leur sont dus en contrepartie de leur travail (autrement dit toutes les heures que ces derniers ont effectué au delà de 20h par semaine et majorées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire par respect de l'article L.3123.19 du Code du Travail) assortis des intérêts de retard depuis le début de leur contrat.

Dans l'attente d'une réponse positive de votre part, nous vous prions de croire, **Monsieur le proviseur**, en notre attachement au service public d'Education et à son fonctionnement régulier.

**Pour Sud Education  
Secrétaire Départemental-e**

## Argumentaire en cas d'audience

1/ Certaines académies appliquent le 20h payées 20h, ce n'est pas par compassion, c'est bien qu'il y a une lecture différentes des textes juridiques.

2/ Les contrats CUI-CAE sont des contrats de droit privé, c'est le code du travail qui s'applique.

2/ Les semaines basses ne peuvent pas être de 0h. Les semaines de vacances sont des semaines de fermeture de l'établissement. C'est donc l'article L.3141-29 qui s'applique. Il stipule que « *lorsque qu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés* ». Cet article du code du travail, qui est toujours en vigueur, prévoit donc une indemnité au moins égale au salaire pendant les périodes de fermeture des établissements qui dépassent la durée des congés payés légaux.

3/ Les congés payés sont de 5 semaines pour un contrat de 12 mois. La seule obligation pour les salarié-e-s sous CUI-CAE est de prendre leurs congés durant les périodes de vacances scolaires.

4/ Au-delà du dixième de la durée hebdomadaire du temps de travail, les heures sont majorées, c'est à dire payées 1,25 fois le SMIC. Comme l'administration ne paie jamais les heures majorées, elle ne peut pas demander au salarié de travailler au-delà de ces 10%, soit plus de 22h par semaine pour un contrat de 20h, par respect de l'article L.3123.19 du Code du Travail. Une modulation légale ne pourrait donc pas prévoir des semaines de 17h et d'autres de 23h sans compensation financière.

5/ Dans le cas d'une modulation, un calendrier annexé au contrat de travail doit prévoir, dès la signature de ce dernier, les semaines hautes et basses d'activité. Les vacances ne rentrant pas en compte dans les semaines basses d'activité.

6/ En cas de désaccord, c'est l'employeur qui est attaquant aux PH, son nom doit apparaître sur le bulletin de paie.