

SERVICE JURIDIQUE

SERJU/10-504-20 du 27/09/2010

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CUI-CAE)

Destinataires : Messieurs les Inspecteurs d'Académie, Directeurs des Services Départementaux de l'Education Nationale - Mesdames et Messieurs les Inspecteurs de l'Education Nationale - Mesdames et Messieurs les Proviseurs, Principaux et Directeurs d'école

Affaire suivie par : M. BASTIEN - Tel : 04 42 91 75 24 - Fax : 04 42 91 75 18

La présente note est destinée à rappeler notamment aux chefs d'établissements, aux agents comptables et aux gestionnaires des EPLE les dispositions juridiques applicables aux agents de droit privé recrutés par Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (**CUI-CAE**).

Ce contrat créé par la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 et réglementé par le décret n°2009-1442 du 25 novembre 2009 est entré en application le 1^{er} janvier 2010.

Il est régi par les articles L5134-19-1 à L5134-34 et D 5134-14 à R5134-50-8 du Code du travail et comporte une convention et un contrat de travail.

Le **CUI-CAE** a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi, bénéficiaires des minimas sociaux. Il donne lieu à une convention conclue entre l'employeur (EPL), le salarié et Pôle Emploi agissant pour le compte de l'Etat.

Lorsque l'EPL souhaite recruter des salariés en **CUI-CAE**, **une délibération du conseil d'administration doit autoriser le chef d'établissement à conclure et exécuter la convention individuelle, sur la base de laquelle le contrat de travail sera conclu sans qu'une nouvelle délibération n'intervienne (article R.421-20 du C. éduc.).**

Le futur salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche. Celui-ci permet de vérifier soit son aptitude physique à exercer ses fonctions, soit que les maladies ou infirmités constatées ne sont pas incompatibles avec celles-ci, soit qu'il n'est pas atteint d'une affection mettant en danger les élèves et le personnel de l'EPL (article R. 4624-10 et suivants du C.trav.). Cet examen médical est effectué par un médecin agréé de l'administration (article 1^{er} du décret n°86-442 du 14 mars 1986).

Le **CUI-CAE est constitué d'une convention individuelle et d'un contrat de travail**. Ce n'est qu'après la signature de la convention que le contrat de travail entre l'EPL et le bénéficiaire peut être conclu.

I - LA CONVENTION DE CUI-CAE

A- Les actions de formation professionnelle

La convention de CUI-CAE comporte les mentions prévues à l'article R 5134-17 du Code du travail notamment les informations relatives à l'identité du bénéficiaire et à sa situation au regard de l'emploi, des allocations dont il bénéficie et de sa qualification professionnelle.

La convention individuelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi. Elle prévoit également des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel. Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

B - La durée et le renouvellement de la convention

La durée de la convention individuelle ouvrant droit au bénéfice du contrat d'accompagnement dans l'emploi est au **minimum de 6 mois et de 24 mois au maximum. Elle ne peut être supérieure à la durée du contrat de travail.** La conclusion d'une nouvelle convention individuelle est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées au titre d'un contrat aidé antérieur.

II - LA DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A- La durée déterminée du contrat de travail

Le contrat de travail (**modèle annexe 1**), associé à une convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi, conclu pour une durée déterminée, peut être renouvelé plus d'une fois (par dérogation aux dispositions de l'article L.1243-13 du C. trav.) dans la limite d'une durée totale de **24 mois** du contrat de travail, ou de **cinq ans** pour les salariés âgés de cinquante ans et plus, bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, ou de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

B - La durée hebdomadaire du contrat de travail

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à **vingt heures**, sauf lorsque la convention le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail, associé à une convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec un EPLE, la durée hebdomadaire de travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale de 35 heures hebdomadaires. Cette variation est sans incidence sur la rémunération due au salarié.

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme (article L.1243-5 du C. trav.). L'EPLE doit remettre au salarié les documents suivants : une attestation d'expérience professionnelle, un certificat de travail (article L.1234-19 du C. trav.) et une attestation pour lui permettre de s'inscrire à Pôle Emploi. Le salarié titulaire d'un CUI-CAE n'a pas droit à l'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L.1243-8 du C. du travail.

Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée (article L.1226-19 du C. trav.). Les bénéficiaires d'un CUI-CAE recrutés par un EPLE sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, accidents du travail, invalidité, décès, assurance-vieillesse et allocations familiales.

III - LA SUSPENSION ET LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le CUI-CAE peut être rompu avant l'échéance du terme du contrat en cas d'accord expressément et librement formulé de l'EPLÉ et du salarié (**article L.1243-1 du C. trav.**). Il peut également être rompu à la demande du salarié ou par l'employeur (EPLÉ).

A - La rupture et la suspension du contrat à la demande du salarié

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article L.1243-2 du Code travail, le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

- 1° d'être embauché par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- 2° d'être embauché pour un contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois ;
- 3° de suivre une formation conduisant à une qualification professionnelle prévue à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat d'accompagnement dans l'emploi. Ce contrat peut être **suspendu** à la demande du salarié afin de lui permettre :

- 1° en accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle Emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- 2° d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant à une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

B - La rupture et la suspension du contrat par l'EPLÉ

L'employeur informe dans un délai franc de 7 jours Pôle Emploi (autorité signataire de la convention individuelle) de toute rupture ou suspension du contrat de travail du salarié (CUI-CAE).

L'EPLÉ peut rompre le contrat de travail en cas de faute grave ou de cas de force majeure (articles L.1243-1 et R.5134-47 du C. trav.). La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié et qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail, violation d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'EPLÉ.

La force majeure est un évènement imprévisible, irrésistible et extérieur indépendant de la volonté des parties (catastrophes naturelles) qui rend impossible la poursuite de la relation contractuelle. Dans de telles circonstances, la loi autorise l'employeur à rompre le contrat de travail.

Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. L'employeur qui envisage de licencier un salarié de droit privé doit convoquer le salarié à un entretien préalable, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit indiquer le jour, le lieu et l'heure de l'entretien et doit rappeler au salarié qu'il a la possibilité de se faire assister par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département. La lettre de convocation doit également préciser l'objet de l'entretien, à savoir le projet de licenciement (modèle annexe 2).

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de **cinq jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Au cours de cet entretien, l'employeur est tenu d'indiquer **les motifs de la décision envisagée** et de **recueillir les explications du salarié**.

L'employeur qui **décide de licencier** un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre de licenciement ne peut être expédiée moins de **deux jours ouvrables** après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 1232-6 du Code du travail (**modèle annexe 3**).

La décision mentionne **le ou les motifs précis du licenciement** constitutifs d'une **faute grave (injures répétées, menaces, plusieurs actes d'insubordination)**.

En cas de litige, le juge judiciaire qui appréciera la régularité de la procédure suivie et le **caractère réel et sérieux des motifs du licenciement** invoqués par l'employeur; forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties.

Les parties comparaissent en personne. L'employeur peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un membre de l'établissement (articles R.1453-1 et R.1453-2 du C.trav.). **Le service juridique du rectorat est à votre disposition pour vous conseiller, vous assister dans la préparation de votre défense mais ne peut représenter l'employeur ni devant le Conseil des prud'hommes ni devant la chambre sociale de la Cour d'appel.**

IV - LES DECISIONS DE JUSTICE

Les licenciements disciplinaires des salariés de droit privé nécessitent la reconnaissance par l'employeur et, le cas échéant, par le juge, d'une **faute grave** qui puisse leur être reprochée ;

A titre liminaire, il y a lieu de rappeler que les **agissements** du salarié constitutifs d'une **faute** doivent être **énoncés précisément dans la lettre de licenciement notifiée par la voie de la recommandation postale**, faute de quoi le licenciement sera jugé « *sans cause réelle et sérieuse* » et l'employeur (l'EPL) condamné (Cass. soc., 23 juin 1998, *Tiago*, n° 96-41688). D'où l'importance de mentionner le moment et le lieu des faits, leur nature, leur répétition éventuelle...

Ainsi le chef d'établissement ne pourra plus s'en prévaloir s'ils n'ont pas été indiqués formellement dans cette lettre, même s'ils sont établis !

En cas de contestation des motifs avancés, le juge « *forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties...* ». L'employeur aura donc tout intérêt à **se ménager un dossier** rassemblant les différentes **pièces** de nature à fonder la décision de licenciement (lettres de remontrances, avertissements ou admonestations écrites, attestations des témoins éventuels...).

En principe, seule une **faute grave** justifie une rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée. La **faute grave** s'entend de **la faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'établissement pendant la durée du préavis** (jurisprudence constante).

Il appartient au chef d'établissement de rapporter la preuve de la faute grave (Cass. Soc. du 16 juin 2010, n° 09-40599). Par exemple, la qualification de faute grave a été retenue lorsque l'employé :

- refuse d'exécuter son contrat de travail suite à une réorganisation (Cass. Soc., 21 avril 2010, n° 09-40912) ;
- insulte son employeur (Cass. Soc. 12 juillet 2010, n° 09-42379);
- accuse faussement son supérieur hiérarchique d'harcèlement moral (Cass. Soc; 2 décembre 2009) ;
- commet plusieurs actes d'insubordination (refus de se soumettre à une mise à pied avec attitude provocatrice: Cass. Soc. 25 mai 2004, Bull. civ. V, n° 25) ;
- se comporte de manière particulièrement inconvenante et choquante pour la pudeur (Cass. Soc. 12 mars 2002, Bull. civ. V, n° 89).
- abandonne son poste de travail (Cass.Soc. 19 mai 2010, n° 09-41191).

Mais ni la maladie, ni l'insuffisance professionnelle (qui peut toutefois justifier un licenciement non disciplinaire) ne sont constitutives d'une faute grave (Cass. Soc., 10 juin 1992, Bull. civ. V, n° 375) ; de même que le retard du salarié dans la justification de son absence (Cass. Soc., 11 mai 1994, RJS 1994. 410, n° 665).

Signataire : Martine BURDIN, Secrétaire Générale de l'Académie d'Aix-Marseille

ANNEXE 1

**MODELE de CONTRAT DE TRAVAIL
POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ
SOUS CONTRAT UNIQUE D'INSERTION – CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS
L'EMPLOI PAR UN EPLE**

*(disponible sur l'intranet DAF à la rubrique « Contrats aidés »,
partie « Modèles de contrats »)*

Ce contrat est conclu sous la condition suspensive suivante: signature par Pôle Emploi de la convention permettant le recrutement sous contrat aidé. A défaut, le présent contrat sera considéré comme nul et non avenue

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

- ▶ de la section 1-1 « *Contrat unique d'insertion* » du chapitre IV « *Contrats de travail aidés* » du livre I^{er}, 5^{ème} partie du code du travail (article L.5134-19-1 et suivants), conformément à la convention entre le prescripteur, l'employeur et le bénéficiaire, ci-annexée
- ▶ de l'article L.421-10 du code de l'éducation qui permet aux EPLE de recruter des personnes sous 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 **nom de l'établissement employeur**
 - représenté par **M. Mme nom et prénom du représentant légal de l'EPLE**
 - autorisé par délibération du conseil d'administration en date du (il s'agit de la date de la délibération qui a autorisé initialement le recrutement pour ce type de contrat)
 - désigné ci-après comme l'employeur

D'autre part,

- **M. Mme nom et prénom du salarié embauché ou renouvelé sous CAE**
 - Domicilié adresse
 - Né le date de naissance
 - désigné ci-après comme le salarié

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : objet

L'employeur engage M. Mme nom à compter du... (date), et sous réserve des résultats de sa visite médicale d'embauche¹, dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi en qualité d' « emploi vie scolaire » pour exercer les missions et les tâches suivantes :

- Descriptif détaillé des missions et des tâches confiées :

- assistance administrative aux directeurs d'école
- aide à la scolarisation des élèves handicapés
- autre(s) : préciser

- Son lieu de travail est fixé : *l'intéressé(e) peut être amené à intervenir sur plusieurs établissements (pas de frais de déplacement)*

à/aux établissement(s), école(s) du secteur géographique suivant :

au nombre desquels :

Libellés et adresses des établissements d'exercice

Ainsi, pour compléter son service, l'intéressé pourra être amené à exercer ses fonctions dans les locaux d'un autre établissement scolaire. L'organisation du service rendu par l'intéressé, établi en fonction des besoins identifiés, est déléguée par le chef d'établissement à l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription de rattachement des écoles.

Les lieux de service effectifs sont mentionnés dans un tableau de service établi par l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription.

Article 2 : durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de : **durée (x mois)²**

Il débute le : **date de début du contrat**

Il prend fin le : **date de fin du contrat**

¹ Cf. note MEN/DAFC2 n°431 du 9 décembre 2005

Nota 1 - Lorsque l'agent a déjà subi une visite médicale d'embauche dans le cadre de son contrat initial, il n'est pas nécessaire d'en prévoir une nouvelle.

Nota 2 – Si la visite médicale d'embauche intervient après un commencement d'exécution du contrat, les résultats de celle-ci ne pourront constituer un motif légal de rupture anticipée du contrat au-delà de la période d'essai (Cass.soc.14 fév.1980, n°78-40711)

² Durée minimale de 6 mois, article L. 5134-25 du code du travail

Article 3 : période d'essai

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée à (deux semaines pour un contrat de 6 mois, un mois pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois, article L. 1242-10 du code du travail), prenant fin le... (date de fin de la période d'essai) au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité et avec le préavis suivant :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence

(Nota : Cette clause est sans objet lors des éventuels renouvellements de contrat)

Article 4 : rémunération et durée du travail

En contrepartie de l'accomplissement de ses fonctions, le salarié est rémunéré sur la base du SMIC horaire et pour une durée hebdomadaire de travail de (durée : 20 heures en général – il s'agit de la durée minimale obligatoire, sauf exception, mais durée au moins égale à la durée du contrat précédent et, dans tous les cas, durée égale à celle prévue par la convention individuelle.

L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.1243-8 du code du travail n'est pas due à l'issue du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Article 5 : horaires de travail

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire³.

Le salarié déclare avoir eu connaissance des horaires actuellement pratiqués dans l'établissement où il est affecté ; ses horaires de travail sont annexés au présent contrat.

Article 6 : responsable hiérarchique

Le salarié, dans le cadre de l'accomplissement de ses tâches, est placé sous l'autorité de l'employeur (civilité, nom et prénom, grade du responsable) à qui il rend compte de son activité, ou, en cas d'empêchement de celui-ci, à toute autre personne déléguée par l'employeur.

Article 7 : congés payés

Le salarié bénéficie, en vertu des dispositions de l'article L.3141-3 du Code du travail d'un droit à congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

³ Article L. 5134-26 du code du travail

Afin de rendre compatibles les dates de congés avec le fonctionnement de l'école ou de l'établissement, celles-ci sont à définir en accord avec le responsable hiérarchique et selon les nécessités du service, **en fonction des congés scolaires**.

Les dates de congés définies par le responsable hiérarchique, en accord avec le salarié, sont communiquées à celui-ci au moins deux mois avant la date d'ouverture de la période de droit à congé.

Article 8 : suspension du contrat

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être suspendu à la demande du salarié afin qu'il puisse effectuer une période d'essai, pour une offre d'emploi visant à une embauche au moins égale à six mois (L.5134-28 du code du travail).

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

L'exécution du contrat est également suspendue en cas de maladie, de congé maternité et arrêt de travail, dans les conditions de droit commun fixées par le Code du travail.

En application de l'article L1243-6 du Code du travail, la suspension du contrat, pour quelque motif que ce soit, ne modifie pas l'échéance du contrat telle que prévue à l'article 2 du présent contrat.

Article 9 : congé maladie et accident du travail

Les EPLE étant exclus du champ d'application du livre II du code du travail relatif aux conventions et accords collectifs de travail, en cas d'arrêt maladie, maternité ou accident du travail, le salarié perçoit uniquement les indemnités journalières prévues par le régime général de la sécurité sociale.

Article 10 : retraite complémentaire

Le salarié est affilié au régime de retraite complémentaire de l'IRCANTEC.

Article 11 : rupture du contrat d'accompagnement dans l'emploi avant son terme

En application des articles L1243-1, L1243-2 et L1243-3 du code du travail, le contrat ne peut être valablement rompu avant l'échéance du terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

Le contrat peut également faire l'objet d'une rupture à l'initiative du salarié et de l'employeur, lorsque cette rupture résulte d'un accord clair et non équivoque entre les parties.

En application de l'article L5134-28 du code du travail, le présent contrat de travail pourra être rompu avant son terme à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au moins égale à six mois, ou de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail.

En outre, le présent contrat pourra également être rompu en cas de dénonciation de la convention par l'Etat.

Article 12 : conditions d'exécution

Le présent contrat de droit privé est régi par les dispositions législatives et réglementaires relatives aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et par les dispositions du code du travail applicables aux employeurs publics.

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.

Pour les agents affectés dans les écoles, ils sont placés sous l'autorité fonctionnelle du directeur d'école pour l'exercice de leurs missions et l'exécution de leur contrat.

Article 13 : cumul d'activités

Le présent contrat est cumulable avec une autre activité professionnelle, si cela n'entraîne pas un dépassement de la durée légale du travail (10 heures sur une journée, 48 heures sur une semaine, et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail).

Article 14 : fin de contrat

A l'issue de la période pour laquelle il est conclu, le présent contrat prendra fin de plein droit et sans versement d'une indemnité de fin de contrat.

Article 15 : règlement des litiges

Les litiges relatifs à l'exécution du présent contrat de droit privé relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

Fait à *(lieu de conclusion du contrat)*

Le *(date de conclusion du contrat)*

Pour le salarié :

(Nom et Prénom du salarié)

Pour l'employeur :

(Qualité, Nom et Prénom de l'employeur)

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

Signature de l'employeur

Transmis au représentant de l'Etat ou, par délégation, à l'autorité académique :
Exécutoire le.....

Les horaires de travail

Les horaires de travail de :

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)

sont les suivants :

	(X) semaines type 1
Lundi	<i>horaires du matin (de à) et de l'après midi (de à)</i>
Mardi	<i>horaires du matin (de à) et de l'après midi (de à)</i>
Mercredi	<i>horaires du matin (de à) et de l'après midi (de à)</i>
Jeudi	<i>horaires du matin (de à) et de l'après midi (de à)</i>
Vendredi	<i>horaires du matin (de à) et de l'après midi (de à)</i>
Samedi	<i>horaires du matin (de à) et de l'après midi (de à)</i>

	(X) semaines type 2
Lundi	<i>horaires du matin (de à) et de l'après midi (de à)</i>
Mardi	<i>horaires du matin (de à) et de l'après midi (de à)</i>
Mercredi	<i>horaires du matin (de à) et de l'après midi (de à)</i>
Jeudi	<i>horaires du matin (de à) et de l'après midi (de à)</i>
Vendredi	<i>horaires du matin (de à) et de l'après midi (de à)</i>
Samedi	<i>horaires du matin (de à) et de l'après midi (de à)</i>

Ajouter, le cas échéant, le détail des périodes travaillées et des périodes non travaillées sur le mois.

Les horaires de travail peuvent être modifiés par le responsable hiérarchique en fonction des besoins du service. Dans ce cas, le salarié sera prévenu par écrit dans un délai de 15 jours (article R. 5134-36 du code du travail). En tout état de cause, ces horaires de travail restent inscrits dans le cadre des heures d'ouverture de l'établissement et dans les limites définies aux articles 5 et 6 du contrat de travail.

ANNEXE 2 :

MODELE DE LETTRE DE CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE DE LICENCIEMENT

EPL

A.....le.....2010

Adresse

**Lettre recommandée AR
(ou remise en main propre contre décharge)**

Le Chef d'établissement

à

**Mme, Mlle ou M. (Nom, prénom)
Adresse**

Je vous informe que j'envisage à votre égard une mesure de licenciement compte tenu de....
(ou suite aux faits qui se sont déroulés le...).

Conformément aux dispositions des articles L.1232-1 à L.1232-7 du Code du travail, je vous prie de vous présenter le...2010 à .. heures à mon bureau pour un entretien préalable à cette procédure.

Je vous précise que vous avez la faculté de vous faire assister lors de cet entretien par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'établissement ou par un conseiller inscrit sur une liste dressée à cet effet par le préfet du département.

Vous pouvez consulter cette liste dans les locaux de l'inspection du travail ou à la mairie.

Prénom et nom du chef d'établissement

Signature

ANNEXE 3 :

MODELE DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

EPLÉ

Ale.... 2010

Adresse

Lettre recommandée AR

Le chef d'établissement

à

prénom)

Mme, Mlle ou M. (Nom,

Adresse

Au cours de l'entretien préalable en date du, je vous ai demandé de vous expliquer sur les agissements dont vous avez été l'auteur à savoir (description précise des faits et motivation).

Ces faits constituent une faute grave. En application des dispositions des articles L.1232-1 à L.1232-6 et L.1243-1 du Code du travail, je suis donc contraint de mettre fin à votre contrat de travail, votre attitude rendant impossible la poursuite de votre activité professionnelle au sein de l'établissement.

Par la présente, je vous notifie votre licenciement sans préavis, ni indemnité de rupture. Vous ne ferez plus partie du personnel de l'établissement à réception de cette lettre que je recommande.

Votre certificat de travail et votre attestation de Pôle Emploi sont à votre disposition ainsi que les salaires et l'indemnité compensatrice de congés payés qui vous sont dus à ce jour.

Prénom et nom du Chef d'établissement

Signature