

**MODELE de CONTRAT DE TRAVAIL
POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ
SOUS CONTRAT D'AVENIR PAR UN EPLE**

En application

- ▶ de l'article L.421-10 du code de l'éducation qui permet aux EPLE de recruter des personnes sous CAV pour exercer leurs fonctions dans une ou plusieurs écoles ou dans un ou plusieurs autres EPLE,
- ▶ de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale et du décret n°2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir,

le **(Désignation et nom de l'établissement employeur)** ; représenté par **(Qualité et nom du représentant légal de l'EPLE)**, embauche :

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

dans le cadre d'un contrat d'avenir (CAV), conformément à la convention de contrat d'avenir entre le prescripteur, l'employeur et le bénéficiaire ci-annexée, et dans les conditions suivantes :

Article 1 : durée du contrat

Le présent contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de : **(6 à 10 mois)**

Il débute le**(date de début du contrat - en principe 1^{er} septembre 2006)**

Il prend fin le**(date de fin du contrat) - en principe 30 juin 2007)**

Article 2 : objet du contrat

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

est embauché(e) pour des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits :

(descriptif des missions et tâches confiées au salarié embauché sous CAV :

- **en principe :**
 - **soit assistance administrative aux directeurs d'école ;**
 - **soit aide à la scolarisation des élèves handicapés**

Son lieu de travail est fixé **à/aux établissement(s), école(s) suivant(s) :**

- **Libellés et adresses des établissements d'exercice :**

Article 3 : période d'essai

La période d'essai est fixée à **un mois** (deuxième alinéa de l'article L.322-4-12, du code du travail).

Elle débute le**(date de début de la période d'essai)**

Elle se termine le.... **(date de fin de la période d'essai)**

Pendant cette période, chacune des parties peut mettre fin au présent contrat sans préavis.

Article 4 : qualification

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

est embauché(e) en qualité d' « **emploi vie scolaire** »

Article 5 : rémunération et durée du travail

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

est rémunéré(e) sur la base du SMIC horaire et pour une durée hebdomadaire de travail de 26 heures. En application de l'article R.322-17-6 du code du travail, cette durée hebdomadaire est modulable sur tout ou partie de l'année, dans la limite d'un tiers de sa durée. Pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectuées est réputé égal à 26 heures.

L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.122-3-4 du code du travail n'est pas due à l'issue du contrat d'avenir.

Article 6 : horaire de travail

Les horaires de travail de :

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

sont les suivants :

JOURS	HORAIRES DE TRAVAIL
Lundi	<i>horaires du matin et de l'après midi</i>
Mardi	<i>horaires du matin et de l'après midi</i>
Mercredi	<i>horaires du matin et de l'après midi</i>
Jeudi	<i>horaires du matin et de l'après midi</i>
Vendredi	<i>horaires du matin et de l'après midi</i>
Samedi	<i>horaires du matin et de l'après midi</i>

Les horaires de travail peuvent être modifiés par le responsable hiérarchique en fonction des besoins du service. En tout état de cause, les horaires de travail restent inscrits dans le cadre des heures d'ouverture de l'établissement et dans les limites définies à l'article 5 ci-dessus.

Article 7 : responsable hiérarchique

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

dans le cadre de l'accomplissement de ces tâches, est placé sous la responsabilité de **(Civilité, Nom et Prénom, Grade du responsable)**

à qui il (elle) rend compte de son activité, ou en cas d'empêchement de celui-ci, à toute autre personne déléguée par l'employeur.

Article 8 : congés

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

bénéficie en vertu des dispositions de l'article L.223-2 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.

L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat, la totalité des droits à congés du salarié devra être réalisée pendant la durée du présent contrat.

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

Article 9 : suspension du contrat

Le contrat d'avenir 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.322-4-12 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 congés maternité et arrêt de travail, dans les conditions de droit commun fixées par le Code du travail.

En application de l'article L122-3-5 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 1 du présent contrat.

Article 10 : congé maladie et accident du travail

Les EPLE étant exclus du champ d'application du titre III du livre premier du code du travail relatif aux conventions et accords collectifs de travail (article L.131-2 du code du 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 11 : rupture du contrat d'avenir avant son terme

En application de l'article L 122-3-8 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 du titre IV de l'article L 322-4-12 du code du travail, le présent contrat de travail pourra être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au moins égale à six mois, ou du suivi d'une formation conduisant à une qualification mentionnée aux quatre premiers alinéas de l'article L.900-3 du code précité.

Toute rupture du contrat doit être impérativement signalée au prescripteur (l'ANPE), à l'établissement mutualisateur et au CNASEA dans un délai de 7 jours francs.

Article 12 : formation

Le salarié, en signant un contrat d'avenir, s'engage à suivre des actions d'accompagnement et de formation y compris hors temps de travail, dans la limite de la durée légale du travail.

Les actions de formation hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération.

Article 13 : 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 :

Pour l'employeur :

(Nom et Prénom du salarié)

(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.....