

QUESTIONS-REponses

PARCOURS EMPLOI COMPETENCES (PEC) CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE) A TEMPS PARTIEL



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi, du travail
et des solidarités du Grand Est**

QUESTIONS – RÉPONSES

PARCOURS EMPLOI COMPETENCES (PEC)

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE) à TEMPS PARTIEL

Les dispositions et informations mentionnées dans ce document sont apportées à des fins d'éclairage et de précision de la réglementation et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux relative à chaque situation particulière.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU CAE

Afin d'assurer l'accompagnement du salarié, l'employeur désigne un tuteur, dès la transmission de la demande d'aide à l'insertion professionnelle. Choisi parmi les salariés qualifiés et volontaires, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. Il ne peut pas suivre plus de 3 salariés en CAE. L'autorité qui attribue l'aide peut exceptionnellement autoriser l'employeur à assumer cette fonction.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider le salarié,
- de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- d'assurer la liaison avec le référent,
- de participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle.

(articles R. 5134-38, R. 5134-39, R. 5134-61, R. 5134-62 du code du travail)

Désignation d'un référent

L'autorité ayant attribué l'aide à l'insertion professionnelle (Pôle emploi, mission locale, président du Conseil départemental, etc.) désigne, en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion, un référent ayant pour mission d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en CUI-CAE. Lorsque le salarié bénéficie du revenu de solidarité active (RSA), ce référent peut être le même que celui désigné pour réaliser l'accompagnement social et professionnel lié à cette allocation. Le choix du référent doit être mentionné dans la décision d'attribution initiale de l'aide (articles R. 5134-37 et R. 5134-60 du code du travail CASF, art. L. 262-27).

Période de professionnalisation

Les salariés recrutés en CUI-CAE, que ce contrat soit à durée déterminée ou indéterminée, peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation destinées à favoriser, par des actions de formation (formations qualifiantes, actions permettant l'accès au socle de compétences et de connaissances...),

leur maintien dans l'emploi. Ces périodes associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par la structure d'accueil, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. La durée minimale de la formation reçue dans ce cadre est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (articles L. 6324-1, L. 6324-5, L. 6324-5-1 et D. 6324-6-1 du code du travail).

PÉRIODE D'ESSAI

Quelles sont les conditions pour qu'il existe une période d'essai ?

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Pour qu'il y ait une période d'essai, celle-ci doit être expressément stipulée dans le contrat de travail. La possibilité de renouveler la période d'essai doit également être stipulée dans l'un ou l'autre de ces documents.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

À défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée de la période d'essai est limitée à :

- un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois ;
- un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois.

Selon la Cour de Cassation (chambre sociale, 28 avril 2011), « sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, toute période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire ».

La période d'essai est destinée à tester les aptitudes du salarié à remplir ses fonctions. Aussi, en cas d'absence au cours de cette période (maladie, accident du travail, accident de trajet, congés payés, congés sans solde) la jurisprudence admet la possibilité de prolonger l'essai d'une durée équivalente. (Cass. soc., 16.03.2005).

La période d'essai peut-elle être rompue ?

Pendant l'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur, sans qu'il soit besoin de motiver cette rupture, et sans indemnité (sauf disposition conventionnelle contraire).

Les règles de procédure concernant le licenciement ne s'appliquent pas.

L'employeur et le salarié, doivent toutefois respecter un délai de prévenance.

Ainsi, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 du Code du travail (voir ci-dessus), le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence,
- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence,
- deux semaines après 1 mois de présence,
- un mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le

salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise (article L. 1221-25 du code du travail).

Les dispositions ci-dessus relatives au délai de prévenance s'appliquent également à la rupture, pendant la période d'essai, d'un CDD stipulant un essai d'au moins une semaine.

Pour sa part, le salarié qui met fin à la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Si la liberté de rupture de la période d'essai est la règle, un certain nombre de limites ont été posées à cette liberté, notamment par la Cour de cassation. Ainsi :

- la rupture de la période d'essai ne peut être fondée sur un motif discriminatoire ;
- si cette rupture est fondée sur un motif disciplinaire, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire.

Par ailleurs, l'employeur ne doit pas faire un usage abusif du droit qui lui est reconnu de rompre la période d'essai à tout moment. De manière générale, comme le rappelle la Cour de cassation, « la période d'essai étant destinée à permettre à l'employeur d'apprécier la valeur professionnelle du salarié, est abusive sa rupture motivée par des considérations non inhérentes à la personne du salarié ».

DURÉE DU 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 décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Art. L. 3123-6 (L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 8) Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne :

1. La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois;
2. Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification;
3. Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié;
4. Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Ce nombre d'heures complémentaires est cependant limité.

En effet, le contrat de travail doit préciser les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat et ces limites sont encadrées par la loi.

Ainsi le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur :

- en l'absence d'accord collectif, au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat (article L 3123-9 et L 3123-28 du code du travail) ;
- ou à un plafond plus élevé ne pouvant excéder le tiers de la durée contractuelle prévue par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Exemple avec une durée hebdomadaire de 30 heures :

- $1/10 = 30 \times 1/10 =$ soit un plafond 3 heures complémentaires possibles portant la durée du travail à 33 heures hebdomadaires.
- $1/3 = 30 \times 1/3 = 10$ heures complémentaires, plafond devant être abaissé à 5 heures pour que le total des heures accomplies n'excède pas la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires.

Ces plafonds d'heures complémentaires sont des règles d'ordre public auxquelles il ne peut être dérogé (Cass. sociale du 21 septembre 2016 n° 15-15.413)

Rémunération des heures complémentaires dans le cadre du dixième

Depuis le 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite d'un dixième de la durée du temps partiel prévue dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 % (article L. 3123-8 du code du travail – loi 2013-504 du 14 juin 2013).

Rémunération des heures complémentaires excédant le dixième

Lorsqu'un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit une limite maximale d'heures complémentaires au-delà du plafond légal de $1/10^e$ et jusqu'à un tiers de la durée prévue au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de ce $1/10^e$ donne lieu :

- à une majoration de salaire de 25 %,
- ou à une majoration de 10 à 25 % si un accord de branche étendu le prévoit.

Temps partiel modulé

La durée de travail à temps partiel peut être fixée sur tout ou partie de l'année si un accord collectif prévoit un tel dispositif. Il s'agit d'un mode d'aménagement du temps de travail permettant une fluctuation de l'horaire de travail sur une période supérieure à la semaine, voire sur l'année.

Lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, 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 hebdomadaire. Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié. (Article L. 5134-26 du code du travail).

Le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail doit être indiqué dans le contrat de travail. Il peut être modifié à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail. Dans ce cas, la modification doit respecter un délai de prévenance de 15 jours minimum. (Article R. 5134-36 du code du travail).

MODIFICATION DU CONTRAT

Le contrat de travail est conclu en considération de la demande d'aide à l'insertion professionnelle, laquelle contient « des informations relatives à la nature, aux caractéristiques et au contenu du contrat de travail conclu avec le salarié ».

Par conséquent, toute modification du contrat doit intervenir dans le cadre des dispositions déterminées dans la demande d'aide. Lorsqu'une modification de la nature des activités faisant l'objet de ce contrat et du montant de la rémunération est envisagée, il convient de modifier les conditions d'attribution de l'aide, avec l'accord de chaque partie (employeur, salarié et autorité ayant attribué l'aide). Un simple avenant au contrat de travail n'est pas suffisant (Cass. soc., 24 mars 2010, n° 07-44.541, n° 620 FS - P + B).

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.

Le salarié sous CUI-CAE doit par ailleurs bénéficier, à l'instar des autres salariés, des primes instituées par les conventions et accords collectifs applicables dans l'organisme employeur (Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 10-11.051, n° 996 FS - P + B).

Pour le secteur public, s'agissant des contreparties liées à des sujétions particulières telles que le travail exceptionnel du dimanche ou de nuit (qui ne peuvent être imposées au salarié sauf mention dans le contrat de travail), il est recommandé d'appliquer des compensations identiques à celles dont bénéficient les agents de droit public assurant les mêmes missions afin d'assurer une égalité de traitement.

Lorsque le salarié doit utiliser son véhicule personnel dans le cadre de sa journée de travail à la demande de l'employeur, en l'absence de dispositions conventionnelles, il convient de rembourser les frais kilométriques en tenant compte du barème fiscal.

Période de mise en situation en milieu professionnel

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a institué les « périodes de mise en situation en milieu professionnel » en remplacement des périodes d'immersion, réservées aux bénéficiaires d'un CUI-CAE. La période de mise en situation en milieu professionnel peut être effectuée, auprès d'un autre employeur, pendant l'exécution du CUI-CAE, afin de permettre au salarié de découvrir un nouveau métier ou secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement.

Durant la période de mise en situation, le salarié conserve sa rémunération et son statut. S'il n'est pas rémunéré par la structure d'accueil, il doit en revanche suivre les règles applicables dans cette structure en matière notamment de durée quotidienne et hebdomadaire de présence, y compris pendant la nuit, de repos et de jours fériés, de santé et de sécurité au travail. Des règles particulières sont prévues en cas d'accident du travail ou de trajet. Cette période d'immersion doit être formalisée par une convention spécifique signée par l'ensemble des parties.

A l'issue de cette période, il retrouve son poste de travail initial.

CONGÉS PAYÉS

Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié a droit aux congés payés, quel que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail. Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

Qu'appelle-t-on période de référence ?

La période de référence commence le 1^{er} juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours.

Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail (accords visant à définir les modalités d'aménagement du temps de travail et à organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année) ou par les accords conclus en application de l'article L. 3122-9 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 20 août 2008 citée en référence (article désormais abrogé ; les accords conclus sur le fondement de cet article, dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 20 août 2008, restent en vigueur).

Comment calculer le nombre de jours de congés ?

Le code du travail accorde 2,5 jours ouvrables pour chaque mois de travail effectif, ou pour chaque période de 4 semaines ou de 24 jours ouvrables.

Le calcul par équivalence s'applique chaque fois que le salarié n'a pas travaillé toute la période de référence (1^{er} juin /31 mai de l'année suivante).

Ainsi par le jeu des équivalences un salarié malade moins de 24 jours sur la période de référence ne perdra pas de jour de congés payés.

Par jour ouvrable il convient d'entendre tous les jours de la semaine du lundi au samedi inclus à l'exception des jours fériés chômés et dimanche.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés dès lors que le régime de congés payés applicable dans l'entreprise ne leur permet pas une prise effective de ces congés.

A quelle date prendre les congés payés ?

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après avis des représentants du personnel, s'ils existent, et compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur activité chez un autre employeur.

Cas particuliers :

- Les conjoints et les personnes liées par un pacte civil de solidarité (PACS) qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.
- Les salariés nouvellement embauchés peuvent, avec l'accord de l'employeur, prendre les congés qu'ils ont acquis sans attendre la fin de la période de référence.

L'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ.

Une fois fixée, cette date s'impose. Sauf circonstances exceptionnelles, elle ne peut être modifiée ni par l'employeur, ni par le salarié dans le mois précédant la date prévue. La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie par la loi ; en cas de litige, c'est aux tribunaux qu'il appartiendra d'apprécier l'existence ou non de telles circonstances (à titre d'illustration, on peut se reporter, par exemple, à l'arrêt de la Cour de cassation du 15 mai 2008).

Le salarié ne saurait prendre ses congés à une date ou pour une durée fixée unilatéralement par lui et partir sans une autorisation préalable de l'employeur.

Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ?

Les absences pour maladie n'ouvrent pas droit à des congés payés, sauf dispositions conventionnelles contraires.

En revanche, l'employeur ne saurait déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

Quelles sont les conséquences de la maladie durant les congés payés ?

- Le salarié est absent pour maladie ou accident au moment du départ en congés

Le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur décide alors des dates du congé reporté.

Lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie également d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle. Comme le précise la Cour de cassation (arrêt du 24 février 2009) : « Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive CE 2003-88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».

Complétant sa jurisprudence, la Cour de cassation a précisé que les congés payés non pris « doivent être à nouveau reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre l'intégralité des congés payés acquis en raison d'une rechute d'accident du travail » (arrêt du 16 février 2012).

- Le salarié tombe malade pendant ses congés

En l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin) : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Quels sont les droits liés aux évènements familiaux ?

La loi fixe une durée minimale (cf. ci-dessous). Une durée plus élevée peut être fixée pour chacun des congés légaux pour événements familiaux par la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche.

Cet accord ou cette convention ne peut toutefois fixer une durée inférieure à :

- quatre jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- trois jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

A défaut de convention ou d'accord applicable dans son entreprise, le salarié a droit aux congés pour les événements familiaux et pour les durées mentionnés ci-dessus.

Ces journées d'absence sont comptées en jours « ouvrables » (tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire - en principe, le dimanche - et les jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise).

A la demande d'absence adressée à l'employeur, doit être jointe un justificatif (certificat de naissance, de décès,...) de l'événement.

Rémunérées, ces absences sont assimilées à du travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Les congés doivent être pris au moment des événements en cause, le(s) jour(s) d'autorisation d'absence n'ayant pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais dans la période entourant cet événement. Ainsi, par exemple, en cas de mariage d'un enfant, le jour de congé peut être posé pour la date du mariage, mais aussi la veille de cette date ou le lendemain.

Quelles sont les règles applicables aux absences pour enfant malade ?

Le salarié (homme ou femme) qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, **âgé de moins de 16 ans** dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de :

- 3 jours par an, en général,
- 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

La convention collective applicable peut prévoir des conditions plus favorables pour le salarié : versement du salaire, jours de congés supplémentaires...

Pour faire la demande d'absence, il suffit d'adresser à l'employeur le certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant.

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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 offre visant un CDI ou un CDD de plus de 6 mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis (article L. 5134-29 du code du travail).

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La démission et le licenciement n'existent pas en contrat à durée déterminée.

Les cas de rupture du CUI-CAE sont les suivants :

- 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 (article L. 5134-28 du code du travail).

A la lecture des textes et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, le salarié n'a pas à respecter de préavis, l'article L. 5134-28 étant dérogoire à l'article L. 1243-2 du code du travail.

- Rupture d'un commun accord, résultant d'une volonté claire et non équivoque formalisée par un écrit daté et signé des 2 parties ;
- Rupture pour force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail. Cette notion est appréciée de façon très restrictive par les tribunaux.
- Inaptitude constatée par le médecin du travail ;

- Rupture pour faute grave : L'employeur a donc l'obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable.

Il doit ensuite notifier par écrit la sanction au salarié. Cette notification doit être envoyée après un délai de réflexion de 2 jours ouvrables minimum après l'entretien préalable en application de l'article L. 1332-2 du code du travail relatif à la sanction disciplinaire soit par lettre remise en mains propres soit par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre notifiant la rupture doit être motivée et indiquer les griefs retenus contre le salarié. A défaut, la rupture sera considérée comme n'étant pas justifiée, peu important que le salarié ait été informé des griefs formulés contre lui au cours de l'entretien préalable.

En cas d'absence injustifiée du salarié et avant toute mise en œuvre de la procédure disciplinaire, il est recommandé de lui adresser un courrier en recommandé avec accusé de réception en lui demandant de justifier de son absence ou de reprendre son poste sans délai.

Informations des autorités

Toute suspension ou rupture du contrat de travail qui intervient avant la fin de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle doit être signalée par l'employeur à l'autorité ayant attribué cette dernière et à l'organisme chargé du versement des aides (Agence de services et de paiement ou Conseil départemental) dans un délai de 7 jours francs. Le signalement s'effectue par le biais d'une fiche établie selon le modèle Cerfa n° 14008*01 (articles R. 5134-28 et R. 5134-53 du code du travail).

Les documents remis aux salariés lors de la rupture du contrat de travail

À la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit l'origine, l'employeur remet obligatoirement au salarié :

- un certificat de travail qui atteste, notamment, de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation pour Pôle emploi indispensable pour faire valoir éventuellement les droits à l'allocation chômage.



Fiches du ministère :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/parcours-emploi-competences/pec>

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/parcours-emploi-competences/cui-cae>

Pour tout renseignement complémentaire, un numéro unique : **0 806 000 126**

- **Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETS-PP) des Ardennes - Service renseignements droit du travail**
18, Avenue François Mitterrand – BP 60029 – 08011 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex
- **Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETS-PP) de l'Aube – Service renseignements droit du travail**
2, rue Fernand Giroux- CS 70368 - 10025 Troyes Cedex
- **Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETS-PP) de la Marne – Service renseignements droit du travail**
Site de Châlons-en-Champagne : Cité Administrative - 7, rue de la Charrière
CS 40266 - 51011 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex
Site de Reims : 5, rue Gaston Boyer – CS 10009 – 51724 REIMS Cedex
- **Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETS-PP) de la Haute-Marne – Service renseignements droit du travail**
15, rue Decrès – BP 552 – 52012 CHAUMONT Cedex
- **Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités (DDETS) de Meurthe-et-Moselle Service renseignements droit du travail**
Site « Les Nations » - 23, boulevard de l'Europe -B.P. 50219-54506 VANDOEUVRE CEDEX
- **Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETS-PP) de Meuse – Service renseignements droit du travail**
11, rue Jeanne d'Arc – 55013 BAR-LE-DUC Cedex
- **Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités (DDETS) de Moselle Service renseignements droit du travail**
Cité Administrative – 1, rue Chanoine Colin – 57036 METZ Cedex 1
- **Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités (DDETS) du Bas-Rhin Service renseignements droit du travail**
6, rue Gustave Adolphe Hirn – 67085 STRASBOURG Cedex
- **Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités (DDETS) du Haut-Rhin Service renseignements droit du travail**
Site de Colmar : Cité Administrative – 3, rue Fleischhauer – 68026 COLMAR Cedex
Site de Mulhouse : Cité Administrative Coehorn – Bâtiment A – 68091 MULHOUSE Cedex
- **Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETS-PP) des Vosges – Service renseignements droit du travail**
Parc économique du Saut le Cerf - 4, avenue du Rose Poirier - 88000 EPINAL



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
(DREETS Grand-Est)**

Siège : 6 rue Gustave Adolphe Hirn - 67085 Strasbourg cedex

Site internet : <https://grand-est.dreets.gouv.fr/>
<https://www.service-public.fr/>