

N°9

25 AVRIL  
2002

Page 1  
à 28

# Le BO

BULLETIN OFFICIEL DU MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
ET DU MINISTÈRE DE LA RECHERCHE

## NUMÉRO SPÉCIAL

● MODALITÉS DE GESTION  
DES EMPLOIS-JEUNES DES EPLE ET DES ÉCOLES  
DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC



## EMPLOIS-JEUNES

### MODALITÉS DE GESTION DES EMPLOIS-JEUNES DES EPLE ET DES ÉCOLES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC

C. n°2002-084 du 17-4-2002 (NOR : MENE0201011C)

- |    |  |
|----|--|
| 4  | <b>I - Améliorer la situation des emplois-jeunes des établissements publics locaux d'enseignement et des écoles de l'enseignement public</b> |
| 4  | 1.1 Amélioration de la protection sociale des emplois-jeunes recrutés par les établissements publics locaux d'enseignement                   |
| 5  | 1.2 Prolongation de certains contrats de travail   |
| 6  | <b>II - Renforcer la professionnalisation des emplois-jeunes</b>   |
| 6  | 2.1 Temps consacré à la mise en œuvre d'un projet professionnel  |
| 7  | 2.2 Information de l'emploi-jeune sur son parcours de professionnalisation   |
| 7  | 2.3 Mise en place d'entretiens systématiques   |
| 7  | 2.4 Attestation d'activités  |
| 8  | 2.5 Validation des acquis  |
| 8  | 2.6 Stages chez un partenaire professionnel  |
| 8  | <b>III - Adapter la gestion du dispositif</b>  |
| 8  | 3.1 Évolution de la gestion du dispositif  |
| 9  | 3.2 Achats de prestations en vue de la professionnalisation des aides-éducateurs   |
| 10 | 3.3 Fiches de gestion  |

- 11        **Annexe 1 : Régime de protection sociale des emplois-jeunes recrutés par les établissements publics locaux d'enseignement**
- 12        **Annexe 2 : Fiches de gestion**
- 12        **Fiche n°1 : Congés annuels des aides-éducateurs**  
Dispositions générales
- 15        **Fiche n°2 : Congés annuels des aides-éducateurs**  
Incidence d'un arrêt de maladie ou d'un congé de maternité ou d'adoption pendant la période de congé
- 16        **Fiche n°3 : Cumul d'activités des aides-éducateurs**
- 18        **Fiche n°4 : Activités des aides-éducateurs pendant la période des vacances scolaires**
- 20        **Fiche n°5 : Rupture du contrat**
- 23        **Fiche n°6 : Allocation d'aide au retour à l'emploi : rupture et fin de contrat**
- 26        **Fiche n°7 : Prise en charge des frais de déplacement des aides-éducateurs**



**Directrice de la publication** : Catherine Lawless - **Directrice de la rédaction** : Nicole Krasnopolski - **Rédacteur en chef** : Jacques Aranhas - **Rédactrice en chef adjointe** : Laurence Martin - **Rédacteur en chef adjoint** (Textes réglementaires) : Hervé Célestin - **Secrétaire générale de la rédaction** : Micheline Burgos - **Préparation technique** : Monique Hubert - **Chef-maquetiste** : Bruno Lefebvre - **Maquetistes** : Laurette Adolphe-Pierre, Béatrice Heuline, Eric Murail, Karin Olivier, Pauline Ranck ● **RÉDACTION ET RÉALISATION** : **Délégation à la communication**, bureau des publications, 110, rue de Grenelle, 75357 Paris 07 SP. Tél. 01 55 55 34 50, fax 01 45 51 99 47 ● **DIFFUSION ET ABONNEMENTS** : **CNDP Abonnement**, B- 750 - 60732 STE GENEVIÈVE CEDEX. Tél. 03 44 03 32 37, fax 03 44 03 30 13. ● **Le B.O.** est une publication du ministère de l'éducation nationale et du ministère de la recherche.

# MODALITÉS DE GESTION DES EMPLOIS-JEUNES DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX D'ENSEIGNEMENT ET DES ÉCOLES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC

C. n° 2002-084 du 17-4-2002

NOR : MENE0201011C

RLR : 847-1

MEN - DESCO - DAF

■ Lors des annonces du 6 juin 2001 en faveur du programme "nouveaux services emplois-jeunes", le gouvernement a décidé de pérenniser le financement des missions qu'exercent les emplois-jeunes au sein des établissements d'enseignement.

La consolidation de ce programme au sein de l'éducation nationale s'est inscrite dans le respect des deux principes essentiels qui ont toujours guidé l'action du ministère :

- améliorer le fonctionnement des établissements en leur permettant d'assurer des fonctions émergentes ou peu prises en charge ;

- aider les jeunes recrutés sur un contrat de droit privé de cinq années au plus dans la réalisation d'un projet professionnel durable à l'issue de leur contrat.

Répondant à ces objectifs, le changement introduit par le plan gouvernemental du 6 juin 2001 ainsi que les mesures récemment prises en faveur de la protection sociale de ces emplois-jeunes se traduisent par une amélioration de la situation de ces salariés et un renforcement de

leur professionnalisation. Ces évolutions rendent nécessaire une adaptation de la gestion du dispositif.

Cette circulaire a pour objet de présenter l'ensemble de ces évolutions.

## I - AMÉLIORER LA SITUATION DES EMPLOIS-JEUNES DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX D'ENSEIGNEMENT ET DES ÉCOLES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC

### 1.1 Amélioration de la protection sociale des emplois-jeunes recrutés par les établissements publics locaux d'enseignement

Comme tous les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit privé, les emplois-jeunes recrutés par les établissements publics locaux d'enseignement bénéficient de la protection sociale édictée par le code de la sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité, décès et veuvage, accidents du travail et maladies professionnelles).

En cas d'arrêt de travail pour raisons de santé, les aides-éducateurs et les

emplois-jeunes cadre de vie perçoivent, à la place de leur salaire, des indemnités journalières versées par la caisse de sécurité sociale dont ils relèvent en considération de leur domicile. Mais ces indemnités ne sont versées qu'à compter du quatrième jour de l'arrêt de travail, en vertu de l'article R. 323-1 du code de la sécurité sociale. Durant ce délai dit de carence, les aides-éducateurs et les emplois-jeunes cadre de vie ne bénéficient donc ni de leur salaire ni des indemnités journalières.

L'aide-éducateur ou l'emploi-jeune cadre de vie victime d'un accident du travail a droit à la prise en charge des frais et honoraires médicaux, au versement d'indemnités journalières pendant la période d'incapacité de travail et, en cas d'incapacité permanente partielle, à une rente ou un capital en fonction du taux reconnu. Cependant, la prise en charge, durant l'incapacité temporaire de travail, se limite à une indemnité journalière égale à 60 % du salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours, et à 80 % de ce salaire à compter du 29<sup>ème</sup> jour.

Le volet contractuel du dispositif emplois-jeunes obéit à un régime juridique de droit privé qui implique le respect, par vos établissements, de la plupart des dispositions du code du travail. Cependant, le caractère administratif des établissements publics locaux d'enseignement fait obstacle à une transposition intégrale des règles fixées par le code du travail et les exclut, notamment, du champ d'application des dispositions relatives aux conventions et accords collectifs de travail. Inversement, la qualité de salarié de droit privé, par détermination de la loi, des aides-éducateurs et des emplois-jeunes cadre de vie, n'autorise pas le recours aux textes applicables aux agents publics.

Dans ces conditions, les aides-éducateurs et les emplois-jeunes cadre de vie se trouvent, au regard du délai de carence et de l'indemnisation des accidents du travail, dans une situation moins favorable que celle de la plupart des salariés du secteur privé relevant du régime général de la sécurité sociale et des agents publics de l'État qui bénéficient de protections complé-

mentaires résultant des conventions collectives pour les premiers et du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié pour les seconds.

Dans ce contexte juridique, les établissements publics locaux d'enseignement, en leur qualité d'employeurs de ces salariés, peuvent cependant prendre des mesures permettant de faire bénéficier ces derniers d'une meilleure couverture sociale.

J'invite donc les chefs d'établissement à proposer aux conseils d'administration d'adopter les mesures mentionnées en annexe 1 de la présente circulaire, permettant de maintenir aux aides-éducateurs et aux emplois-jeunes cadre de vie qu'ils ont recrutés :

- leur salaire en cas de maladie pendant les trois premiers jours de congé **et**
- l'équivalent de la fraction de salaire non garantie par les organismes de sécurité sociale, en cas d'accident du travail.

Les frais induits par le complément de couverture sociale des aides-éducateurs et des emplois-jeunes cadre de vie s'imputent sur les crédits afférents à leur rémunération, délégués par l'administration centrale aux services déconcentrés.

Une note détaillée de mise en œuvre de ces mesures sera adressée aux agents comptables des établissements publics locaux d'enseignement.

## **1.2 Prolongation de certains contrats de travail**

Dans le cadre des dispositions du décret n° 2001-837 du 14 septembre 2001, modifiant l'article 6 du décret n° 97-954 du 17 octobre 1997, relatif au développement d'activités pour l'emploi des jeunes, les contrats de travail des aides-éducateurs et des emplois-jeunes cadre de vie d'une durée inférieure à 60 mois, conclus en vertu d'une convention passée entre le recteur et un chef d'établissement public local d'enseignement en vue de pourvoir un poste libéré par la rupture anticipée d'un précédent contrat, peuvent être prolongés jusqu'à une durée totale de 60 mois, sans pouvoir excéder cette durée maximale.

Cette décision s'inscrit dans la politique de

consolidation du dispositif emplois-jeunes dans les EPLE et les écoles de l'enseignement public et d'aide à la réalisation d'un projet professionnel pendant la durée du contrat de travail. Elle s'impose aux chefs d'EPLE employeurs qui devront proposer la prolongation de leur contrat à tous les aides-éducateurs ou emplois-jeunes cadre de vie embauchés sur un contrat d'une durée inférieure à 60 mois.

Pour autant, la prolongation du contrat de travail constitue une modification substantielle de ce contrat. Elle ne peut, en aucun cas, être imposée au salarié. Il s'agit d'une proposition.

La prolongation de la durée du contrat de travail fait l'objet d'un avenant au contrat initial dont il modifie la durée et la date d'échéance.

### **1.2.1 La prolongation des contrats de travail des aides-éducateurs**

Cette modification du contrat de travail ne donne pas lieu à une modification de la convention de développement d'activités portant création de l'emploi sur lequel est affecté l'aide éducateur. Elle n'est pas subordonnée à l'avis préalable du conseil d'administration de l'établissement employeur et relève de l'autorisation donnée à l'employeur de conclure et d'exécuter la convention passée avec le recteur.

L'application nationale Pégase proposera, début juin :

- l'accès par établissement à la liste des salariés concernés par cette prolongation ;
- la création et l'édition de l'avenant au contrat de travail de chacun de ces salariés par l'autorité qui procède habituellement à la saisie et à l'édition des contrats de travail.

Les employeurs recevront prochainement une note d'information dans laquelle seront précisées les procédures à suivre.

Cette note sera accompagnée d'un modèle de la lettre de proposition de prolongation de contrat.

Il appartiendra aux chefs d'établissement, en leur qualité d'employeur, d'adresser à leurs salariés dans le courant du mois de juin :

- la note d'information précitée ;
- la lettre de proposition de prolongation du contrat de travail ;

- la proposition d'avenant au contrat de travail modifiant la durée de celui-ci.

La proposition d'avenant pour les aides-éducateurs sera éditée à partir de l'application nationale Pégase. Elle sera :

- soit envoyée à l'établissement employeur avec la note d'information et le modèle de lettre relatif à la prolongation du contrat de travail si la proposition d'avenant est éditée au niveau du rectorat ou de l'inspection académique, habituellement en charge de la gestion des contrats de travail ;
- soit éditée directement par l'établissement employeur si c'est ce dernier qui gère les contrats de travail.

L'attention des employeurs est appelée sur le fait que seuls doivent être destinataires de la proposition de prolongation du contrat de travail les aides-éducateurs ayant conclu un contrat d'une durée inférieure à 60 mois.

Les aides-éducateurs concernés devront avoir reçu ce document avant la fin de la présente année scolaire.

Il est demandé aux aides-éducateurs concernés de faire connaître leur décision avant le 31 octobre 2002.

### **1.2.2 La prolongation des contrats de travail des emplois-jeunes cadre de vie**

Les dispositions prévues au point 1.2.1, ci-dessus pour les aides-éducateurs s'appliquent également à la prolongation des contrats de travail des emplois-jeunes cadre de vie.

Toutefois, la gestion des emplois-jeunes cadre de vie n'étant pas encore informatisée, l'autorité qui établit habituellement les contrats de travail des emplois-jeunes cadre de vie, établira suivant les mêmes conditions que pour les aides-éducateurs mais de manière non automatisée, l'avenant au contrat de travail de chacun des salariés concernés.

## **II - RENFORCER LA PROFESSIONNALISATION DES EMPLOIS-JEUNES**

### **2.1 Temps consacré à la mise en œuvre d'un projet professionnel**

La professionnalisation des emplois-jeunes en

vue de l'accès à un emploi durable à l'issue de leur contrat est une des composantes essentielles du programme emplois-jeunes de l'éducation nationale.

Les précédents textes de cadrage du dispositif (circulaires n° 99-156 du 08/10/1999 et n° 2000-100 du 29/06/2000), toujours en vigueur, ont indiqué que, sur la durée du contrat de soixante mois, un volume horaire de 1000 heures à minima, s'imputant sur le temps de travail, est affecté à la réalisation du projet professionnel validé par le recteur, ce volume horaire pouvant être dépassé si le parcours personnalisé de professionnalisation l'implique.

En outre, pour les emplois-jeunes **dans les deux dernières années** de leur contrat de travail qui sont engagés dans un projet professionnel réaliste validé, **le temps consacré aux actions de professionnalisation peut être porté de 200 à 300 ou 400 heures annuelles en fonction du projet préparé.**

## 2.2 Information de l'emploi-jeune sur son parcours de professionnalisation

Dès son recrutement par un EPLE, il importe d'assister l'emploi-jeune dans les démarches de professionnalisation qui seront les siennes pour accéder à un emploi durable à l'issue de son contrat de travail.

La présentation du dispositif académique d'insertion professionnelle, qu'elle donne lieu à l'organisation de séances d'information ou à la distribution de documents, est vivement encouragée. Cette présentation doit permettre à l'emploi-jeune de se repérer dans les différentes étapes de réalisation de son projet professionnel personnalisé, d'identifier des lieux d'accueil et les interlocuteurs auxquels s'adresser, et de connaître les supports d'information à sa disposition.

Cette présentation est particulièrement nécessaire lors des premières semaines du recrutement, mais aussi en faveur de ceux qui, recrutés depuis plus longtemps, pourraient avoir pris de la distance avec l'objectif de professionnalisation.

## 2.3 Mise en place d'entretiens systématiques

En matière d'insertion professionnelle, le ministère de l'éducation nationale a une obligation de moyens mais il ne peut se substituer aux démarches nécessaires qui doivent être accomplies par les emplois-jeunes pour assurer leur avenir professionnel.

Aussi, il appartient aux recteurs d'organiser de manière systématique un ou plusieurs entretiens avec ceux des emplois-jeunes qui, recrutés dans les premiers mois du dispositif et devant sortir au plus tard à compter de juillet 2003, n'auraient pas de projet professionnel en cours. Ces entretiens s'accompagnent de propositions de suivi conduisant progressivement à l'établissement d'un projet professionnel accompagné ou non d'une proposition de formation ou d'action d'insertion. L'éventuel refus du salarié de s'engager dans la démarche qui lui est proposée doit être formalisé et son attention doit être attirée sur les conséquences de sa position et sur la responsabilité qu'il prend.

## 2.4 Attestation d'activités

La circulaire DGEFP n° 2001-33 du 25/09/2001 a proposé un modèle d'attestation d'activité, " support méthodologique d'une démarche permettant de faire le point sur les activités exercées et leurs évolutions ", pouvant être utilisée à de nombreuses fins, dans l'exercice de fonctions comme dans la mise en œuvre d'un projet professionnel.

L'utilisation d'un tel outil que d'ores et déjà de nombreuses académies ont instauré, qu'il s'appelle portefeuille de compétences ou livret d'expériences, est très souhaitable, car il permet tout à la fois :

- de montrer dans certains cas que les formations suivies ont été mises en pratique dans le cadre des fonctions assumées dans les établissements scolaires ;
- de faire prendre conscience, tant aux emplois-jeunes eux-mêmes, qu'à de futurs employeurs, des compétences acquises dans ce type de fonctions et de leur caractère transposable (capacités d'écoute, d'organisation, de montage et de

pilotage de projet, compétences techniques dans certains domaines...);  
 - de se préparer à entrer dans une procédure de validation des acquis.

## 2.5 Validation des acquis

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 introduit un nouveau droit (article L 900-1 du code du travail) pour toute personne engagée dans la vie active de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.

**Les emplois-jeunes recrutés par les établissements d'enseignement**, à l'instar de tout autre salarié remplissant les conditions fixées par la loi (notamment l'exercice pendant **au moins trois années d'une activité professionnelle**, salariée, non salariée ou bénévole), **pourront demander le bénéfice de ce droit dans les conditions prévues par les décrets d'application.**

Les dispositifs de validation des acquis, décret du 23 août 1985 ou loi de modernisation sociale de 2002, représentent des éléments à la disposition des académies dans la réalisation d'un projet professionnel bien identifié.

## 2.6 Stages chez un partenaire professionnel

Le projet de professionnalisation d'un emploi-jeune peut comporter une période de formation professionnelle en entreprise. Durant ou à l'issue de cette période, l'emploi-jeune et l'entreprise restent libres de conclure une embauche ou de se séparer.

Une convention de formation qui précise les termes du plan de formation proposé à l'emploi-jeune dans l'entreprise doit être signée avec un organisme de formation.

Cet organisme de formation conclut par ailleurs avec l'entreprise et l'emploi-jeune une convention de stage ou un protocole d'accueil en milieu professionnel (durée de la période en entreprise, modalités d'application...). L'organisme de formation valide avec l'entreprise le contenu de la formation et suit son ap-

plication. Il informe l'employeur du déroulement du stage et des éventuelles difficultés rencontrées.

L'entreprise désigne un tuteur en son sein suffisamment compétent pour encadrer l'emploi-jeune durant toute sa formation.

Avant toute présence de l'emploi-jeune (et au maximum dans les deux premiers jours de présence) la convention de stage doit être signée par toutes les parties concernées qui en conservent un exemplaire original.

## III - ADAPTER LA GESTION DU DISPOSITIF

### 3.1 Évolution de la gestion du dispositif

Le dispositif de "professionnalisation" des emplois-jeunes entre aujourd'hui dans une phase de consolidation renforcée par la décision du ministre du mois de juin 2001 d'étendre à l'ensemble des emplois-jeunes recrutés sur un emploi devenu vacant, le bénéfice d'un contrat de travail d'une durée totale de cinq ans.

Cette stabilisation du dispositif et les pratiques qui se sont mises en place à partir des premiers textes font apparaître deux circuits de responsabilité en matière de professionnalisation des emplois-jeunes :

- d'une part, le développement de la qualification des emplois-jeunes dans l'exercice de leurs fonctions, qui est placé sous la responsabilité de l'employeur ;

- d'autre part, la professionnalisation d'un jeune afin de lui permettre de s'insérer durablement dans le monde du travail à l'issue de son contrat, soit par un débouché dans le secteur privé, soit par la réussite à un concours de la fonction publique, qui relève de la responsabilité du recteur. En effet, si le chef d'établissement employeur donne son avis sur le projet professionnel, il appartient au recteur de valider ce projet professionnel en fonction de l'analyse qui en est faite (projet réaliste et réalisable). C'est dans ce sens que s'est structuré progressivement un service académique de la professionnalisation qui instruit les projets, et organise et met en œuvre la professionnalisation du salarié que l'employeur se doit de faciliter en accordant au jeu-



ne le temps nécessaire à sa formation et en appuyant les démarches engagées par celui-ci afin de préparer son accès à un emploi durable.

Dans ce contexte, la création d'un groupement d'intérêt public dans le domaine de la formation continue, de la formation et de l'insertion professionnelles (GIP-FCIP), et la possibilité offerte aux recteurs de l'utiliser pour la mise en œuvre du dispositif de professionnalisation des emplois-jeunes doit permettre, chaque fois que cela est nécessaire, de simplifier les modes de gestion et de centrer les différents acteurs sur leur cœur de métier.

Cette responsabilité du GIP en matière de mise en œuvre s'entend pour l'ensemble des activités liées à la professionnalisation, que ce soient celles directement liées à la professionnalisation (formation, bilans de compétences, suivi individualisé, périodes en entreprise) ou qu'il s'agisse d'activités de gestion qui permettent de mettre en œuvre ces démarches (frais de déplacement notamment). Il ne peut donc y avoir des activités qui contribuent directement ou indirectement à la professionnalisation non transférées au sein du GIP.

## **3.2 Achat de prestations en vue de la professionnalisation des aides-éducateurs**

### **3.2.1. Achats effectués par le GIP-FCIP**

Le GIP FCIP n'est pas soumis au code des marchés publics, sauf si ses membres le décident par stipulation expresse de la convention constitutive.

Toutefois, le GIP, en tant que pouvoir adjudicateur au sens du droit communautaire, est soumis à une obligation de publicité à partir de certains seuils.

Ceux-ci sont respectivement fixés à :

- 130 000 euros hors taxes lorsqu'il s'agit d'un GIP composé uniquement de services de l'Etat et/ou d'établissements publics nationaux ;
- 200 000 euros hors taxes lorsque le GIP est composé d'établissements publics locaux et/ou de collectivités locales.

Pour les marchés qui ont pour objet des services d'éducation ainsi que des services de qualifica-

tion et d'insertion professionnelles, la règle de publicité applicable est précisée ci-dessous (cf. § : Lorsque le montant des prestations atteint le seuil européen ...).

### **3.2.2 Achats effectués par les services académiques ou les EPLE**

**3.2.2.1** Les achats de fournitures et de prestations effectués par les services rectoraux ou les EPLE entrent dans le cadre des règles définies par le code des marchés publics.

**3.2.2.2** Le cas particulier des marchés qui ont pour objet des services d'éducation ainsi que des services de qualification et d'insertion professionnelles.

**Pour les prestations inférieures à 90 000 euros hors taxes**, c'est le régime général défini par l'article 28 du CMP qui s'applique, à savoir, que "les marchés publics peuvent être passés sans formalités préalables. (...) Le règlement des factures peut avoir lieu sur présentation de mémoires ou factures". Toutefois, il est fortement préconisé aux acheteurs publics de recourir à un contrat écrit fixant notamment le délai de paiement et le taux des intérêts moratoires.

**Pour les prestations à partir de 90 000 euros hors taxes et inférieures au seuil européen**, il convient de prendre en compte la situation particulière faite à certaines prestations en application de l'article 30 du code des marchés publics, qui instaure un régime nouveau transposant, pour partie, l'article 9 de la directive 92-50 CEE du 18 juin 1992 portant coordination des procédures de passation des marchés publics de services.

Ce régime concerne les services d'éducation ainsi que les services de qualification et d'insertion professionnelles, dont la nature a été précisée par le décret n° 2001-806 du 7 septembre 2001 (JO du 8 septembre 2001). Il s'agit notamment des "services de qualification et d'insertion professionnels réalisés sous la forme de prestations d'appui et d'accompagnement à l'emploi, de formations ou d'expériences préqualifiantes, qualifiantes ou certifiantes, destinées aux jeunes sans emploi, aux personnes rencontrant des difficultés

d'accès ou de maintien dans l'emploi, aux personnes handicapées". Les actions de professionnalisation des personnes sous contrat emploi-jeune répondent à cette définition.

Dans le cadre de ce régime, la personne responsable du marché doit satisfaire à l'obligation de définir les prestations par référence à des normes, si elles existent. Dans ce cas, même si la forme du marché n'est pas celle prévue par le code des marchés publics, le marché doit faire référence à ces normes par un acte écrit.

**Lorsque le montant des prestations atteint le seuil européen** (130 000 euros hors taxes pour un service rectoral et 200 000 euros hors taxes pour un EPLE), la personne responsable doit satisfaire à deux obligations :

- définir les prestations par référence à des normes, si elles existent ;
- répondre à une obligation de publicité en envoyant un avis d'attribution européen (article 81 du code des marchés publics).

L'instruction d'application du code des marchés publics du 28 août 2001 (encart spécial du Journal officiel de la République française du 8 septembre 2001) rappelle que cet avis d'attribution doit être adressé à l'Office des publications officielles des communautés.

Si la transmission de cet avis est obligatoire, la personne responsable du marché peut indiquer lors de cette transmission qu'elle n'en accepte pas la publication. Toutefois, les conditions encadrant la possibilité de recourir à la non-publication de l'avis d'attribution sont limitativement énumérées par le paragraphe 5 de l'article 16 de la directive 92/50/CEE du 18 juin 1992, c'est-à-dire " au cas où leur divulgation ferait obstacle à l'application des lois, serait contraire à l'intérêt public ou porterait préjudice aux intérêts commerciaux légitimes d'entreprises publiques ou privées ou pourrait nuire à une concurrence loyale entre les prestataires ".

Par ailleurs, les modalités de calcul déterminant le choix de la procédure applicable sont définies à l'article 27 du code des marchés publics et par l'arrêté du 13 décembre 2001 définissant la no-

menclature prévue aux II et III de cet article.

La procédure allégée pour les services d'éducation ainsi que les services de qualification et d'insertion professionnelles ne dispense pas la personne publique de l'application des règles générales des marchés publics telles qu'elles sont définies par le code des marchés publics et plus particulièrement ses articles 1 et 5.

Le site du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie présente dans une rubrique sur les marchés publics, la nouvelle réglementation ainsi qu'un ensemble de questions/réponses utiles. Son adresse est : [www.minefi.gouv.fr](http://www.minefi.gouv.fr) (rubrique : "nouveau code des marchés publics" puis "le portail des marchés publics").

### 3.3 Fiches de gestion

Le mémento juridique publié au B.O. spécial du 3 septembre 1998 apporte aux services académiques et aux établissements employeurs les réponses à la plupart des questions d'ordre juridique générées par le dispositif emplois-jeunes mis en œuvre au ministère de l'éducation nationale.

Toutefois, la gestion quotidienne de ce dossier suscitant de manière récurrente des questions d'explicitation de la réglementation existante, il a paru nécessaire de diffuser de manière large les réponses à ces questions.

Aussi, en annexe 2, figurent 7 fiches techniques consacrées respectivement aux dispositions générales et particulières relatives aux congés annuels des aides-éducateurs, au cumul d'activités des aides-éducateurs, aux activités des aides-éducateurs pendant la période des vacances scolaires, aux cas de rupture du contrat emploi-jeune, au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, et au remboursement des frais de déplacement des aides-éducateurs.

Pour le ministre de l'éducation nationale et par délégation,

Le directeur de l'enseignement scolaire  
Jean-Paul de GAUDEMAR

Le directeur des affaires financières  
Michel DELLACASAGRANDE

# A

## nnexe 1

### RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE DES EMPLOIS-JEUNES RECRUTÉS PAR LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX D'ENSEIGNEMENT

Considérant que les aides-éducateurs et les emplois-jeunes cadre de vie sont affiliés au régime général de la sécurité sociale ; toutefois, ne sont applicables :

- ni, à ces salariés, le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, qui régit notamment les congés de maladie et pour accident du travail des agents non titulaires de l'État affectés dans l'établissement ;
- ni, à l'établissement, les dispositions du code du travail relatives aux conventions et accords collectifs de travail.

#### **Le conseil d'administration, sur proposition du chef d'établissement, a rendu la délibération suivante**

L'établissement reconnaît, à compter du 1er juin 2002, aux aides-éducateurs et aux emplois-jeunes cadre de vie, qu'il a recrutés en vertu des articles L. 322-4-18 à L. 322-4-21 du code du travail et du 1er alinéa de l'article 6 du décret n° 97-954 du 17 octobre 1997 relatif au développement d'activités pour l'emploi des jeunes, le bénéfice des dispositions suivantes, qu'ils exercent leurs fonctions dans l'établissement ou qu'ils soient affectés dans une école.

1- L'établissement autorise le maintien du salaire à l'aide éducateur et à l'emploi-jeune cadre de vie, empêchés d'assurer leurs fonctions pour maladie pendant les trois premiers jours qui suivent le point de départ de l'incapacité de travail.

2- L'établissement autorise le versement à l'aide éducateur et à l'emploi-jeune cadre de vie, empêchés d'assurer leurs fonctions pour accident du travail, de l'équivalent de la fraction du salaire journalier non garantie par les organismes de sécurité sociale pendant la période d'incapacité de travail.

L'article 4 de la convention EPLE/établissement mutualisateur est rédigée dorénavant en ces termes :

**Article 4** - L'établissement adhérent s'engage à transmettre tous les éléments nécessaires à la liquidation de la rémunération, et notamment :

- le contrat de recrutement ;
- le relevé d'identité bancaire ;
- le procès verbal d'installation signé par les deux parties ;
- l'envoi mensuel systématique d'états de présence nominatifs et certifiés ;

Il fait également parvenir les documents relatifs aux arrêts de travail à l'établissement mutualisateur qui les transmet aux organismes de sécurité sociale.

## Annexe 2

### FICHES DE GESTION

#### FICHE N° 1 : CONGÉS ANNUELS DES AIDES-ÉDUCATEURS DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- I - Droit à congés
- II - Année de référence
- III - La période de congé
- IV - Ouverture des droits
- V - Temps de travail pris en compte pour le calcul des droits à congés

En leur qualité de salariés de droit privé, les aides-éducateurs relèvent, pour la majeure partie des droits liés à leur contrat de travail, des dispositions communes du Code du travail, à l'exception de dispositions plus favorables qui leur sont spécifiquement applicables. Les modalités d'octroi et de calcul des congés payés des aides-éducateurs doivent, en conséquence, respecter à la fois les dispositions spécifiques, énoncées dans la circulaire n° 98-150 du 17 juillet 1998, relative aux conditions d'emploi des aides-éducateurs, et, pour tous les aspects non abordés dans ce texte, la réglementation du Code du travail.

Il en résulte les points suivants :

#### **I - Droit à congés**

Les aides-éducateurs ont droit à 7 semaines de congés annuels.

Lorsque le contrat est rompu, quelle qu'en soit la cause, la rupture du contrat de travail avant son échéance ne peut avoir pour effet de réduire ce droit initié par la mise en œuvre (l'usage) de la circulaire n° 98-150 du 17 juillet 1998 précitée. Le calcul des congés à la date de rupture du contrat se fera donc en application de l'article L 233-11 du code du travail, "proportionnellement à la durée du congé effectivement dû". L'indemnité correspondra aux jours de congés non pris par rapport aux droits acquis sur la base de 3,5 jours par mois de travail effectif (et non 2,5 jours/mois). Les jours s'entendent en jours ouvrables, le samedi étant lui-même un jour ouvrable.

#### **II - L'année de référence est la période sur laquelle est calculée la durée de travail effectif ouvrant droit à congés**

En l'absence de dispositions particulières concernant les aides-éducateurs, l'année de référence de travail pour le calcul de leur droit à congés annuels est l'année de référence légale, à savoir, du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année suivante N+1 (article R. 223-1 CT). En effet, si l'année scolaire peut constituer le cadre de l'organisation du travail du salarié, compte tenu de la spécificité des établissements employeurs, elle ne peut légalement, en l'absence de convention ou d'accord collectif, constituer l'année de référence pour le calcul des congés payés.

#### **III - La période de congés**

L'article L 223-7 du Code du travail précise que la période de congés comprend obligatoirement la période du 1er mai au 31 octobre suivant la période de référence de travail et que le congé principal du salarié doit se situer pendant cette période. Par exemple, pour l'année de référence allant du 1er juin 2001 au 31 mai 2002, le congé principal des salariés sera fixé entre le 1er mai et le 31 octobre 2002. À l'intérieur de cette période, la date des congés est fixée par l'employeur, à charge pour lui de prévenir les salariés au moins deux mois avant la date prévue pour le départ en congé.

Ces dispositions sont applicables aux aides-

éducateurs, les modalités retenues tenant compte de la nature des EPLE. Ainsi, la circulaire du 17 juillet 1998 précise que les congés des aides-éducateurs doivent être alloués pendant les vacances scolaires, quatre semaines consécutives au moins étant prises pendant les vacances scolaires d'été. La période de congé de "l'entreprise", ou de l'établissement employeur, correspond donc aux mois de juillet et août (retenir les dates des vacances scolaires publiées au JO ou, éventuellement, les dates fixées par l'arrêté de l'IA pour les écoles ayant adopté un calendrier scolaire dérogatoire), au cours desquels le congé principal est pris, la date de départ en congé étant fixée par le chef d'établissement.

Attention : il résulte de ces considérations que les congés pris pendant la période d'été, correspondant en droit à la période de travail précédente et ne peuvent être considérés comme des congés pris au titre de la période de référence ayant débuté le 1er juin de l'année en cours. Ainsi, une aide éducatrice qui a démissionné le 30 septembre 2001 est en droit de demander une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à la période du 1er juin 2001 au 30 septembre 2001, les congés dont elle a bénéficié en juillet-août 2001 correspondant à l'année de référence du 1er juin 2000 au 31 mai 2001.

#### IV - Ouverture des droits

Attention : elle est immédiate pour les contrats à durée déterminée.

En effet, dans les contrats à durée indéterminée "les droits à congé sont ouverts dès lors qu'un salarié justifie avoir été occupé chez un employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif" (article L.223-2 CT).

Mais, pour les aides-éducateurs, recrutés sur contrat à durée déterminée, en application de l'article L.122-3-3, 3ème alinéa, le droit à congé est ouvert quelle que soit la durée de travail effectif. Il n'y a pas de minimum de travail requis pour l'ouverture des droits.

Il convient de noter que l'article L.122-3-3 pré-

cité précise qu'une indemnité compensatrice est due "dès lors que le régime des congés applicable à l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci".

Cette disposition (protectrice du salarié) implique que le salarié bénéficie de ses congés soit sous forme de jours soit sous forme d'indemnités. Elle n'implique aucun cas où l'employeur en est exonéré.

Deux exemples :

- rupture du contrat pendant la période d'essai : le salarié perçoit l'indemnité compensatrice correspondante ou dispose du ou des jours de congé à prendre avant la date de rupture et compte tenu de l'échéance de la période d'essai.

- une aide-éducatrice a travaillé 15 jours, suivis de congés de maladie puis d'un congé de maternité, suivi lui-même d'une démission. La salariée a droit à des indemnités de congés payés, calculées au prorata de la durée de travail, c'est à dire les 15 jours (qui permettent l'ouverture des droits) + la durée du congé de maternité (pris en compte pour le calcul des droits).

#### V - Temps de travail pris en compte pour le calcul des droits à congés

Sont notamment assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul des droits à congés, les périodes suivantes :

- congés annuels de l'année précédente ;
- temps de formation pris sur la durée du travail ;
- congés de maternité ou d'adoption ;
- congés pour événements familiaux ;
- maintien ou rappel au service national ;
- arrêt suite à accident du travail, dans la limite d'un an ;
- congé pour formation syndicale ;
- congé de fait.

#### Questions diverses

**Les congés des aides-éducateurs sont alloués en semaines, en application de la circulaire. En cas de rupture ou lors de l'échéance des contrats, comment le reliquat des congés sera-t-il calculé par rapport aux semaines déjà prises au titre de l'année de référence ?**

En application du Code du travail, le décompte

des congés annuels pris et dus se fait en jours ouvrables (article L.223-2 CT), le samedi étant un jour ouvrable. Chaque semaine de congé correspond donc à 6 jours de congé. L'affichage en semaines retenu par la circulaire sur les conditions d'emploi des aides-éducateurs ne peut avoir une influence sur la méthode réglementaire de calcul des congés annuels qui réduirait les droits des salariés.

Ainsi, les jours fériés légaux (cf art 222-1CT), dès lors qu'ils sont chômés par l'établissement employeur, ne sont pas considérés comme des jours ouvrables et ne comptent pas comme jours de congé. Lorsque l'un de ces jours fériés tombe pendant une période de congés annuels, il ne doit pas être compté comme un jour de congé. Par exemple, si une semaine de congés payés a été accordée du 24 au 29 décembre 2001, pour cette semaine, qui comprend le mardi jour de Noël, le salarié sera réputé avoir bénéficié de 5 jours de congé et non de 6.

**Est-il légal de donner des congés par anticipation de la période réglementaire de congés, c'est-à-dire pendant les petites vacances scolaires, comme cela est prévu dans la circulaire ?**

Cela est possible ; par exemple, au titre de l'année de référence allant du 1er juin 2001 au 31 mai 2002, un salarié peut prendre des congés en février 2002, c'est à dire avant que ne s'ouvre la période légale des congés, à savoir le 1er mai 2002. Toutefois, le congé principal, de douze jours au moins et vingt-quatre jours au plus, doit

être pris pendant la période légale.

C'est le cas pour les aides-éducateurs, pour lesquels trois semaines de congés peuvent être fixées en dehors des vacances d'été et quatre semaines obligatoirement pendant les grandes vacances. Mais attention, il est interdit de prendre des congés avant de les avoir acquis par du travail effectif. Un aide éducateur recruté au 1er février 2002 ne peut bénéficier de jours de congé qu'au prorata de son temps de travail effectif. S'il est inemployé pendant une durée plus longue, il est en congé de fait.

**Que faire si un stage en entreprise long, comme les stages Léonardo, est prévu pendant toute la période des vacances scolaires d'été ?**

Dans ce cas, l'employeur est responsable du fait que le salarié ne peut prendre ses congés annuels aux dates initialement prévues. Le report des congés doit donc être proposé. Si le report du congé envisagé par l'employeur induit le fractionnement du congé principal, il convient, en application de l'article L. 223-8 Code du travail, de requérir l'agrément du salarié. La date sera toujours fixée par l'employeur mais l'accord du salarié est nécessaire. Il convient donc de régler cette question au moment de la signature de la convention.

NB : Ni le salarié ni l'employeur ne peut opter pour le paiement d'une indemnité compensatrice de congé en remplacement du congé payé annuel, sauf, naturellement, en cas de rupture ou d'échéance du contrat avant les congés.

## FICHE N°2 : CONGÉS ANNUELS DES AIDES-ÉDUCATEURS INCIDENCE D'UN ARRÊT DE MALADIE OU D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION PENDANT LA PÉRIODE DE CONGÉ

- I - Congé de maladie
- II - Congé de maternité

### I - Congé de maladie

Lorsque la maladie intervient avant les congés payés, le salarié dont le contrat de travail est suspendu par un arrêt de travail à la date des départs en congés annuels fixés par l'employeur, conserve son droit à congés si l'arrêt de travail prend fin avant que soit close la période de congés payés de l'établissement. Dans ce cas, l'employeur est fondé à lui imposer de prendre le reliquat des congés à son retour du congé de maladie, dans la limite de la période de congé de l'établissement, c'est à dire, pour les aides-éducateurs, jusqu'à la date de la rentrée scolaire (date publiée au JO ou, dans les départements ayant adopté la semaine de quatre jours, date de rentrée arrêtée par l'IA pour les écoles concernées) qui constitue, dans les établissements scolaires, la clôture de la période de congés annuels.

En revanche, si la fin de l'arrêt de travail pour maladie intervient après que soit close la période des congés payés de l'établissement, c'est à dire après la rentrée scolaire, sans que le salarié ait pu épuiser ses congés, il ne peut les prendre ni prétendre à aucune indemnité compensatrice (Cass. Soc.4 décembre 1996).

Enfin, lorsque la maladie intervient pendant les congés annuels, la jurisprudence considère que l'employeur qui a accordé au salarié le congé prévu par la loi, s'est acquitté de ses obligations pour l'année de référence. Le salarié ne peut obtenir de nouveaux congés même non rémunérés (Cass. Soc.8 novembre 1984).

### II - Congé de maternité

Lorsque le congé de maternité intervient pendant les congés annuels, la jurisprudence considère que l'employeur qui, en application du code du travail, a accordé le congé payé annuel et en a fixé les dates, s'est acquitté de ses obligations et que le salarié ne dispose pas d'un droit de report du congé après son arrêt de travail.

Si le congé de maternité se termine avant que soit close la période de congé de l'établissement, par exemple le 15 août, la salariée pourra bénéficier de congés mais seulement dans la limite de la période de congés de l'établissement, c'est à dire jusqu'au jour de la rentrée scolaire. Lorsque le congé de maternité se termine après la fin de la période de congés annuels de l'établissement, et que la salariée n'a pas épuisé ses congés, elle ne peut les reporter ultérieurement et n'a droit à aucune indemnité compensatrice. Il convient de préciser qu'une salariée en congé de maternité au moment d'une période de congé fixée pendant des petites vacances scolaires (Toussaint, Noël, vacances d'hiver, Pâques), pourra reporter les congés initialement prévus pendant ces périodes soit à une autre période de petites vacances scolaires avant la période des vacances scolaires d'été, soit à la période des vacances scolaires d'été. En effet, pour une année de référence donnée, la clôture de la période de congé de l'établissement employeur est bien la date de la rentrée scolaire de septembre.



## FICHE N°3 : CUMUL D'ACTIVITÉS DES AIDES-ÉDUCATEURS

I - Cumul d'emplois

II - Cumul avec un contrat de droit public, comme les vacances d'enseignement

Les aides-éducateurs posent fréquemment la question de la possibilité de cumuler plusieurs emplois, en particulier à l'approche des vacances scolaires d'été. Il convient de distinguer le cumul avec une activité privée et le cumul avec un emploi public.

### I - Cumul d'emplois

Le code du travail interdit aux salariés d'effectuer des travaux rémunérés, au-delà de la durée maximale légale de travail, c'est à dire d'une moyenne hebdomadaire de 44 heures maximum calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, la durée de travail ne pouvant dépasser 48 heures pour une semaine donnée (articles L 212-6, L 212-7 du code du travail, modifiés par la loi 2000-37 du 19 janvier 2000).

#### **Pendant l'année scolaire :**

Les aides-éducateurs peuvent travailler en plus des 35 heures de leur service, dans la limite rappelée ci-dessus.

#### **Pendant leurs congés annuels :**

Le code du travail interdit aux salariés d'exercer des travaux rétribués durant leurs congés annuels (articles D. 223-1 et D. 223-2 du code du travail).

Durant les vacances scolaires pendant lesquelles ils ne travaillent ni pour leur employeur, ni en mise à disposition auprès d'une collectivité locale ou d'une association, ni pour les besoins de leur formation (et en dehors de leurs congés annuels), les aides-éducateurs peuvent exercer une autre activité rémunérée comme pendant l'année scolaire, c'est à dire en tenant compte, pour le calcul de leur temps de travail total, des 35 heures durant lesquels ils sont théoriquement à disposition de leur employeur et pour lesquelles ils sont rémunérés.

NB : Le contrôle du cumul d'activités relève de la compétence des services de l'inspection du travail. Il n'appartient pas aux employeurs des aides-éducateurs, sollicités parfois, d'accorder ou de refuser une autorisation de cumul d'emploi.

### II - Cumul avec un contrat de droit public, comme les vacances d'enseignement

Les agents non titulaires de l'État ne peuvent pas, contrairement aux salariés de droit privé, exercer en plus à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Cette restriction pourrait empêcher une personne effectuant des vacances d'enseignement dans un EPLE de cumuler cet emploi avec un contrat de droit privé, comme celui d'aide-éducateur (il est rappelé qu'un aide-éducateur ne peut exercer de fonctions d'enseignement dans le cadre de son contrat emploi-jeune).

Cependant, dès lors que l'activité exercée au titre du contrat de droit public ne constitue pas un emploi au sens des dispositions de l'article 7 du décret loi du 29 octobre 1936, portant réglementation des cumuls de retraite, de rémunérations et de fonctions, c'est à dire un travail qui, en raison de son importance suffirait à occuper normalement à lui seul l'activité d'un agent, elle n'a pas à être autorisée par l'administration. L'activité d'enseignement exercée sur la base d'un contrat de vacation, lorsqu'elle ne constitue pas un emploi au sens de l'article 7 de ce décret, n'est pas soumise à autorisation.

En revanche, les intéressés sont soumis à la réglementation sur le cumul des rémunérations publiques, fixée par l'article 9 du même décret, qui précise que la rémunération effectivement perçue par un fonctionnaire, agent ou ouvrier des collectivités et services susvisés à l'article 1



de ce décret ne pourra dépasser, à titre de cumul de rémunérations, le montant du traitement principal perçu par l'intéressé majoré de 100 pour 100, ce traitement étant constitué par la rémunération la plus élevée soumise à retenue pour pension.

La question est également souvent posée de savoir s'il est possible de suspendre un contrat d'aide-éducateur pendant la période de recrutement en qualité de vacataire. Une telle activi-

té ne constitue pas un motif légitime de suspension prévue par le code du travail. L'article L. 322-4-20 III dudit code précise que les contrats conclus pour le développement de l'emploi des jeunes peuvent être suspendus, avec l'accord de l'employeur, afin de permettre au salarié d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi. Cela n'est pas le cas des aides-éducateurs qui effectuent des vacances d'enseignement.

## FICHE N° 4 : ACTIVITÉS DES AIDES-ÉDUCATEURS PENDANT LA PÉRIODE DES VACANCES SCOLAIRES

I - Activités de bilan et de préparation et autres tâches administratives directement liées aux fonctions des aides-éducateurs

II - École ouverte

III - Examens organisés dans l'établissement

De nombreuses questions sont posées par les services comme par les aides-éducateurs sur la nature des activités ou des fonctions qui peuvent être confiées aux aides-éducateurs pendant la période des vacances scolaires alors qu'ils ne sont pas eux-mêmes en congés annuels.

La fiche technique relative à la période des vacances scolaires, annexée à la circulaire n° 2000-100 du 29 juin 2000, précise que les activités doivent se situer dans le prolongement de l'action éducative et qu'elles sont prévues dans le contrat de travail.

Par ailleurs, en application de l'article L 322-4-18 du code du travail, les activités confiées aux aides-éducateurs doivent respecter le principe de non substitution des emplois, en vertu duquel elles doivent exclusivement correspondre à des besoins émergents et non satisfaits.

Enfin, il est utile de se reporter à la fiche n° 13 du mémento juridique, relative aux conditions d'une modification régulière du contrat de travail, dans la mesure où une activité envisagée après la signature du contrat est susceptible de constituer une modification substantielle de ce contrat.

### **I - Activités de bilan et de préparation et autres tâches administratives directement liées aux fonctions des aides-éducateurs**

Les aides-éducateurs peuvent être amenés à poursuivre leurs fonctions pendant une période de vacances des élèves lorsqu'eux mêmes ne sont pas en congé, mais les conditions d'emploi et la référence au contrat de travail perdurent. Ainsi, toutes les activités exercées pendant les vacances scolaires doivent découler du contrat de travail.

Par exemple, les aides-éducateurs affectés pour aider à l'accueil dans les CDI ont vocation à participer au classement, à la vérification et à l'évaluation du stock documentaire après la fermeture des classes. Lors de la période de prérentrée, il est normal qu'en collaboration avec le documentaliste responsable du CDI ou le directeur de l'école, un travail de préparation à l'ouverture de ces espaces puisse s'effectuer. De même, l'animation d'un atelier TICE se prépare et un bilan peut en être fait.

Ces activités sont organisées et encadrées par l'employeur ou le directeur d'école. Cela exclut le fait que les aides-éducateurs se trouvent seuls dans l'établissement pendant les vacances scolaires. La présence des personnels chargés de les encadrer est impérative.

Par ailleurs, l'appartenance des aides-éducateurs à l'équipe éducative les rend susceptibles de participer à des activités de nature administrative directement liées à la vie scolaire.

En revanche, confier aux aides-éducateurs la responsabilité unique de tâches administratives (tenir le secrétariat administratif, par exemple) correspond à un cas de substitution d'emploi.

### **II - École ouverte**

L'opération École ouverte se situe dans le prolongement direct des missions des établissements d'enseignement. Les activités éducatives et pédagogiques qui y sont mises en place (activités scolaires, culturelles, sportives) font partie du projet de l'établissement.

C'est pourquoi, la circulaire n° 97-263 du 16 décembre 1997, relative à la mise en œuvre du dispositif emplois-jeunes dans les EPLE, a prévu que les aides-éducateurs pouvaient participer à des opérations École ouverte en dehors des

périodes scolaires.

Cette participation doit se faire dans le respect des règles de droit régissant l'exécution du contrat de travail.

### **La participation à une activité École ouverte des aides-éducateurs nécessite-t-elle un avenant au contrat?**

L'avenant n'est pas nécessaire si l'école ouverte est organisée par l'employeur sur le lieu d'affectation du salarié et si les activités exercées par l'aide-éducateur dans le cadre de l'école ouverte correspondent aux fonctions pour lesquelles il a été recruté et qui sont mentionnées dans son contrat de travail.

Un avenant est nécessaire lorsqu'un aide-éducateur participe à une opération école ouverte dans son établissement si les fonctions mentionnées dans son contrat de travail sont différentes de celles qui sont prévues dans l'école ouverte.

Un avenant est nécessaire lorsqu'un aide-éducateur affecté dans une école participe à une opération École ouverte organisée dans son établissement employeur. L'avenant porte sur le lieu d'exercice temporaire et, éventuellement, sur les activités.

Un avenant est nécessaire lorsqu'un aide-éducateur participe à une opération École ouverte organisée dans un autre établissement. De plus, dans ce cas, une convention de mise à disposition doit être passée entre les deux chefs d'établissement.

### **Par ailleurs, la question est posée de savoir quel degré d'autonomie ou de responsabilité ont les aides-éducateurs dans l'encadrement d'une activité École ouverte, et en particulier, s'ils peuvent assurer seuls l'accompagnement d'une sortie d'un groupe d'enfants ?**

Les aides-éducateurs peuvent animer les activités organisées dans le cadre d'école ouverte,

sauf celles qui, en application de dispositions légales, imposent des qualifications particulières (activités sportives, par exemple) lorsqu'ils ne possèdent pas les dites qualifications. Il convient de s'en tenir aux modalités retenues pour les activités effectuées pendant le temps scolaire, à savoir, que les aides-éducateurs peuvent participer à l'encadrement d'une sortie scolaire mais ne peuvent l'assurer seuls. Ils interviennent en appui d'un responsable présent lors de la sortie.

En effet, les activités de l'école ouverte se situant bien dans la continuité des activités et missions de l'établissement employeur, l'organisation du travail doit reposer sur la même logique que celle qui prévaut pendant l'année scolaire.

En particulier, ils ne peuvent se substituer aux enseignants et assurer seuls des activités d'enseignement.

### **III - Examens organisés dans l'établissement**

Lorsque l'établissement est centre d'examen, le chef d'établissement, chef de centre, peut faire appel aux aides-éducateurs pour aider à l'accueil et à la surveillance des élèves. Ces fonctions relèvent de l'aide à l'encadrement des élèves et n'ont pas à donner lieu à une précision particulière dans le contrat de travail. Un avenant n'est pas nécessaire sauf si l'aide à la surveillance ou à l'encadrement des élèves n'est pas mentionnée dans le contrat.

Le chef d'établissement employeur, chef de centre d'examen, peut également faire appel à un aide-éducateur pour participer sur son temps de travail à la surveillance des épreuves elles-mêmes, mais il convient dans ce cas précis que le contrat de travail stipule que cette activité relève des tâches qui lui sont confiées.

## FICHE N° 5 : RUPTURE DU CONTRAT

**I - Ruptures du CDD**

La rupture d'un commun accord des parties

La rupture pour faute grave

La rupture pour force majeure

**II - Ruptures d'un contrat emplois-jeunes.**

La rupture à la date anniversaire de l'embauche, à l'initiative du salarié

La rupture pour cause réelle et sérieuse à la date anniversaire de l'embauche, à l'initiative de l'employeur

La rupture pour embauche sur un autre emploi.

**III - Cas particuliers**

La rupture pendant la période d'essai

Démission du salarié à une date différente de la date anniversaire de l'embauche.

La présente fiche rappelle les cas de rupture possibles du contrat de travail en les replaçant dans la logique du dispositif mis en œuvre à l'éducation nationale et des situations rencontrées dans les établissements. C'est pourquoi elle contient des commentaires traduisant la position de l'administration centrale à l'égard des modalités de gestion à adopter.

**Cette fiche ne se substitue donc pas à la fiche n° 14 du mémento juridique, relative aux causes légales de rupture du contrat "emplois-jeunes", qui présente une étude juridique plus complète et plus générale de la question.**

La question de l'ouverture des droits aux allocations pour perte d'emploi est abordée dans une autre fiche. En effet, si les conditions de rupture d'un contrat de travail peuvent avoir une incidence sur le traitement d'un dossier de demande d'indemnisation, l'examen et la liquidation des droits à indemnisation relèvent d'une procédure distincte.

Le contrat emplois-jeunes a la double caractéristique d'être un contrat à durée déterminée et un contrat relevant de dispositions légales particulières attachées à sa qualité.

Lui sont donc applicables :

- 1) les dispositions relatives à la rupture des contrats à durée déterminée ;
- 2) les dispositions particulières aux contrats emplois-jeunes.

**I - Ruptures du CDD**

Les contrats à durée déterminée (de droit commun) ne peuvent être rompus, dès lors que la période d'essai est passée, que dans trois cas expressément prévus dans l'article L. 122-3-8 Code du travail qui précise que "sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure".

**La rupture d'un commun accord des parties**

Cette résiliation conventionnelle du contrat de travail doit reposer sur l'expression claire et non équivoque de la volonté des parties de rompre le contrat. Un document écrit, formalisant l'accord des parties est indispensable. En effet, en cas de litige, l'employeur devra prouver le consentement du salarié (ou la faute grave ou la force majeure). À défaut, en application de l'article L. 122-3-8, 2ème alinéa, "la méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat".

Bien que la rupture anticipée du contrat par consentement mutuel, prévue à l'article L. 122-3-8 du code du travail, soit distincte de la démission (acte juridique unilatéral par lequel le salarié manifeste sa volonté de mettre fin au

contrat), ces deux modes de rupture manifestent bien la volonté, commune dans un cas et unilatérale dans l'autre, de ne pas exécuter le contrat.

Reposant sur un intérêt commun des deux parties à la rupture du contrat, une telle résiliation du contrat n'intervient que de façon exceptionnelle dans le dispositif emplois-jeunes mis en œuvre à l'éducation nationale.

### **La rupture pour faute grave**

La faute grave peut justifier une rupture unilatérale du contrat de la part du salarié comme de l'employeur. La faute grave est un manquement important aux obligations contractuelles de l'une ou l'autre des parties. Le non-paiement des salaires est une faute grave de l'employeur. Concernant le salarié, la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits rendant impossible son maintien dans l'établissement, notamment le caractère dangereux d'un comportement.

Il n'existe pas de définition légale ni de "catalogue" de la faute grave. Mais la jurisprudence a retenu quelques critères, et, notamment, le fait que le caractère fautif du comportement doit être analysé au regard des conséquences pour l'entreprise. Pour justifier la rupture, il faut une faute grave et il est nécessaire que la gravité de cette faute rende impossible le maintien du salarié dans son emploi. L'abandon de poste, les violences, l'insubordination peuvent constituer des fautes graves. Mais chaque faute doit être analysée dans son contexte et il appartient à l'employeur de prouver que la gravité de la faute rend impossible la poursuite du lien contractuel (danger pour les élèves, dysfonctionnement du service...).

La faute grave impose une réaction immédiate de l'employeur. S'il laisse le salarié reprendre son travail, l'employeur reconnaît implicitement que le maintien du salarié est possible.

Ainsi qu'il est précisé dans la fiche n° 14 du mémento juridique, l'insuffisance professionnelle ne constitue pas un comportement fautif.

Prononcée à l'initiative de l'employeur, la rupture pour faute grave est une sanction. La procédure relative aux sanctions disciplinaires doit être respectée.

### **La rupture pour force majeure**

Il s'agit d'un événement présentant le triple caractère d'imprévisibilité, d'irrésistibilité et d'extériorité (étranger à la volonté des deux parties). La maladie ne peut pas constituer un cas de force majeure.

L'incarcération du salarié n'est plus susceptible de constituer un cas de force majeure justifiant le licenciement du salarié. En effet, après l'avoir admis dans certaines conditions (Cass. soc., 5 octobre 1983), la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en affirmant que "la situation résultant de l'incarcération du salarié ne constitue pas une force majeure" (Cass. soc., 15 octobre 1996, HARDY).

## **II - Ruptures d'un contrat emploi-jeune**

Par ailleurs, sans préjudice de l'application de l'article L122-3-4 précité, le législateur a prévu des dispositions supplémentaires pour les contrats emplois-jeunes à durée déterminée, considérant sans doute que la durée réglementaire de 60 mois mettait les employeurs et les salariés dans une situation tout à fait exceptionnelle. Ces possibilités de rupture du contrat avant terme sont précisément énoncées dans l'article L. 322-4-20, à savoir :

### **La rupture à la date anniversaire de l'embauche, à l'initiative du salarié**

Reconnue comme un droit absolu du salarié en CDI, non prévue dans le cadre d'un CDD, la démission trouve, pour les contrats emplois-jeunes, une forme spécifique.

Pour autant, il s'agit bien d'une démission et non, comme cela a pu parfois être analysé, de l'échéance d'un contrat d'un an renouvelable, le contrat initial du salarié étant de 60 mois. Il ne s'agit pas, non plus, d'une rupture par consentement mutuel, l'employeur n'ayant pas à donner son accord mais, dans la mesure où le délai de préavis est respecté, à prendre acte de la décision du salarié.

### **La rupture pour cause réelle et sérieuse à la date anniversaire de l'embauche, à l'initiative de l'employeur**

La fiche n° 14 du mémento juridique analyse de

façon très complète cette modalité de rupture à l'initiative de l'employeur et précise les procédures à suivre.

NB : Cette rupture ouvre droit pour le salarié à une indemnité de licenciement.

### **La rupture pour embauche sur un autre emploi**

La procédure retenue par la loi est, en principe, celle d'une suspension pendant la période d'essai du nouvel emploi, suivie de la rupture immédiate en cas d'embauche définitive. Dans les cas, fort rares, où aucune période d'essai n'est prévue dans le nouveau contrat et bien que cette situation n'ait pas été prévue dans la loi emplois-jeunes, le contrat de l'aide éducateur pourra être rompu dès la signature du nouveau contrat de travail.

La durée de la période d'essai pose parfois problème. Il convient de rappeler que la suspension du contrat de travail pour effectuer une période d'essai est subordonnée à l'accord de l'employeur. Il lui appartient d'apprécier la durée au delà de laquelle la suspension du contrat ne peut être accordée. Pour cela, l'employeur se référera aux dispositions qui sont fréquemment insérées dans les conventions collectives ou les règlements dont dépend le secteur d'activité du nouvel emploi.

NB : La période de stage prévue dans les concours de la fonction publique, en général d'une durée d'un an, ne doit pas donner lieu à suspension de contrat. Le contrat est rompu dès nomination dans le corps en qualité de stagiaire.

### **III - Cas particuliers**

#### **La rupture pendant la période d'essai**

La période d'essai constitue explicitement une exception aux dispositions de l'article L.122-3-8 (art. L.122-3-9) du Code du travail.

La rupture du contrat à durée déterminée pendant la période d'essai est soumise aux mêmes règles que celles applicables à la période d'essai des contrats à durée indéterminée.

#### **Démission du salarié à une date différente de la date anniversaire de l'embauche**

En dehors des hypothèses exposées, la rupture unilatérale du contrat emploi-jeune n'est pas prévue. D'ailleurs, en application de l'article L.122-3-8 du Code du travail, cette situation pourrait ouvrir droit pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi du fait de cette démission.

Toutefois, le recrutement des aides-éducateurs s'inscrit dans le cadre d'un programme social d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes. Il n'entrerait pas dans la logique du dispositif emplois-jeunes tel qu'il est mis en œuvre à l'éducation nationale que les chefs des établissements employeurs s'opposent à une démission même en dehors de la date anniversaire de l'embauche.

En revanche, l'expression de la volonté manifeste du salarié de rompre son contrat, donc de démissionner, est indispensable et doit être recherchée par l'employeur.

Dans le cas où un aide-éducateur quitte son emploi sans avoir signifié clairement sa volonté de démissionner, l'employeur devra, par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, mettre le salarié en demeure soit de reprendre le travail soit de s'expliquer, faute de quoi, passé un certain délai, il sera pris acte de sa volonté de rompre son contrat.

NB : le motif de certaines démissions peut être reconnu comme légitime par la commission paritaire nationale de l'UNEDIC. Cette question est abordée dans la fiche suivante relative aux procédures d'indemnisation du chômage.

## FICHE N° 6 : ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI : RUPTURE ET FIN DE CONTRAT

### I - Le fondement et la nature juridique de la prise en charge

### II - La vérification du caractère involontaire de la perte d'emploi

La privation involontaire d'emploi au sens de l'article L.351-1 du code du travail

L'étendue du contrôle exercé par les EPLE en application des articles L.351-1 et L.351-17 du code du travail

### III - Inventaire non exhaustif des cas d'indemnisation

La cessation d'activité

La rupture d'un commun accord des parties

La démission pour suivre une formation ou exercer un nouvel emploi

Mise œuvre des autres cas visés par les délibérations 10 et 10 bis de la commission paritaire nationale de l'Unedic

Autres cas

Le caractère dérogatoire de la rupture des contrats "emplois-jeunes" par rapport à la réglementation de droit commun des contrats à durée déterminée de droit privé, n'est pas sans incidence sur les modalités de prise en charge des allocations pour perte d'emploi.

C'est pourquoi, après avoir rappelé le contenu de la notion de privation involontaire d'emploi au sens de l'article L.351-1 du code du travail, dans le but d'apporter aux gestionnaires une aide technique à la décision et à la motivation des décisions de refus ou de prise en charge, cette fiche traite de la particularité juridique des contrats "emplois-jeunes" dans le cadre du contrôle institué aux articles 2, 4 e) et 10 § 2) du règlement annexé à la convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et l'indemnisation du chômage (RAC). Pour la liquidation même de l'allocation, le lecteur se reportera utilement au site intranet de la DAF (<http://idaf.pleiade.education.fr/> code d'accès : nom d'utilisateur : ven ; mot de passe : zen) et à celui des assedic de Paris ([www.assedic.fr](http://www.assedic.fr)).

### I - Le fondement et la nature juridique de la prise en charge

Les établissements publics locaux d'enseignement versent l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en application des articles L.322-4-18 et L.351-12 du code du travail. La dé-

cision de refus ou de prise en charge n'est pas prise sur le fondement de la réglementation de droit privé relative au contrat "emplois-jeunes", mais en application des articles du code du travail relatifs aux régimes spéciaux d'indemnisation du chômage. Elle est donc susceptible d'être contestée devant le juge administratif.

### II - La vérification du caractère involontaire de la perte d'emploi

#### a) La privation involontaire d'emploi au sens de l'article L.351-1 du code du travail

Le demandeur doit être involontairement privé d'emploi (art. L.351-1 et L.351-17 du code précité). L'aide-éducateur, à la suite d'un licenciement ou à l'échéance du contrat de travail, a droit à un revenu de remplacement s'il ne retrouve pas une autre activité professionnelle.

L'article L.351-17 du code du travail dispose en effet que le salarié ne peut refuser "d'accepter un emploi, quelle que soit la durée du contrat de travail offert, compatible avec sa spécialité ou sa formation antérieure, ses possibilités de mobilité géographique compte tenu de sa situation personnelle et familiale, et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et la région".

Le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) n'est donc pas exclusivement subordonné à la rupture ou au terme du contrat



de travail. Le caractère involontaire du chômage s'apprécie au moment de la demande d'indemnisation. La perte du dernier contrat de travail est un élément parmi d'autres à prendre en considération. Le licenciement et l'arrivée du terme du contrat de travail ne déclenchent donc pas automatiquement le paiement des allocations de chômage si des emplois sont proposés à l'intéressé. Ce n'est qu'en l'absence de renouvellement ou de proposition d'emploi que l'allocation de chômage est de droit à la fin d'un contrat à durée déterminée (CE 26 juin 1989 Mme Marielle Duprez-Wacrenier, CE 6 février 1995 Denoz).

Le demandeur peut cependant refuser un emploi s'il justifie d'un motif légitime (art. L.351-17 précité, CE 27 octobre 1993 Dabbeche, CAA Paris 13 mai 1997 Beaumartin). La loi ne définit pas le motif légitime. Il s'apprécie au regard de la situation personnelle de l'intéressé à l'aide des critères fixés par l'article L.351-17 précité : formation, mobilité géographique...

### **b) L'étendu du contrôle exercé par les EPLE en application des articles L.351-1 et L.351-17 du code du travail**

Cette vérification ne doit pas se substituer au contrôle de recherche d'emploi opéré par l'ANPE et les services de contrôle de recherche d'emploi des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

La frontière entre les deux contrôles est subtile (CE 2 mai 1994 MEN c/ Commaret, CE 14 décembre 1995 MEN c/ Coindeau, CE 8 mars 1996 Favre-Brun, CE 27 juillet 2001, Ecole centrale des arts et manufacture). Par conséquent, il est prudent de ne pas étendre le contrôle au delà du cas où un emploi est proposé par l'administration de l'éducation nationale dans les conditions fixées à l'article L.351-17 et R.351-28 du code du travail.

Une demande de prise en charge ne doit jamais être rejetée sur le fondement du refus d'acceptation d'emploi, sans vérifier la légitimité du refus (CE 8 mars 1996 Favre-Brun), et sur l'absence de recherche d'emploi (CE 17 mars 1993 Pollard).

### **III - Inventaire non exhaustif des cas d'indemnisation**

Il est possible, au vu de la législation et de la jurisprudence, de dresser l'inventaire suivant

#### **a) La cessation d'activité**

En l'absence d'offre d'emploi ou en cas de motif légitime de refus d'emploi :

- le terme normal du contrat à durée déterminée (CE 2 juin 1995 Denoz) ;

- le licenciement, quel que soit son motif (faute grave, force majeure, cause réelle et sérieuse, CE 25 janvier 1991 Ville de Marseille c/M. Ristori).

#### **b) La rupture d'un commun accord des parties**

Il convient d'examiner qui a pris l'initiative de rompre le contrat. L'indemnisation est de droit lorsque l'accord commun cache en réalité un licenciement. En revanche, si l'aide éducateur prend l'initiative de la rupture, il ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi. La possibilité de rompre pour suivre une formation au titre de la délibération n° 10 de la commission paritaire nationale de l'Unedic, limite l'intérêt de cette disposition au regard de la réglementation relative à l'indemnisation du chômage.

#### **c) La démission pour suivre une formation ou exercer un nouvel emploi**

A compter du 1er juillet 2001, la commission paritaire nationale de l'UNEDIC considère que les titulaires de contrats "emplois-jeunes" peuvent légitimement démissionner pour suivre une formation ou exercer un nouvel emploi (modification de la délibération n° 10 en date du 21 juin 2001).

Par conséquent, dans ce dernier cas, l'ancien aide-éducateur qui aura travaillé moins de 91 jours ou 455 heures au titre de cette dernière activité, sera recevable, nonobstant les dispositions de l'article 4 e) du RAC, à demander le bénéfice de l'ARE.

#### **d) Mise œuvre des autres cas visés par les délibérations 10 et 10 bis de la commission paritaire nationale de l'Unedic**

Il est rappelé qu'il ne doit pas être fait abstraction des dispositions législatives L.351-1 et L.351-17 précitées.

La délibération n° 10 dispose qu'est réputée légitime, la démission du salarié "qui rompt son



contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé, dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la fin de l'emploi et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité". L'indemnisation est de droit dans la mesure où le changement de résidence rend effectivement

impossible l'exécution du contrat de travail (art. L.351-17 du code du travail).

Il en est de même quand l'aide-éducateur rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi (délibération 10 §1 b).

**d) Autres cas**

Le caractère involontaire de la privation d'emploi est apprécié à l'aune du motif légitime.

## FICHE N° 7 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DÉPLACEMENT DES AIDES-ÉDUCATEURS

- I - Frais de transport exposés par les aides-éducateurs, accomplissant un service partagé entre plusieurs établissements ou écoles
- II - Frais liés à leur participation à des actions de formation continue.
- III - Frais de transport liés à un concours ou à un examen professionnel en rapport avec le projet professionnel de l'aide-éducateur
- IV - Conditions de prise en charge

À titre liminaire, il convient de rappeler que les conditions de remboursement des frais de déplacement des aides-éducateurs exposés dans cette fiche sont comparables à celles dont bénéficient les personnels des établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

### **I - Frais de transport exposés par les aides-éducateurs, accomplissant un service partagé entre plusieurs établissements ou écoles**

L'organisation du travail des aides-éducateurs impose, dans certains cas, qu'ils exercent leurs fonctions en service partagé entre au moins deux établissements ou écoles situés dans des communes non limitrophes.

Il n'est généralement pas nécessaire que le chef d'établissement établisse formellement un ordre de mission. En effet, le contrat de travail faisant apparaître l'exercice d'une activité en service partagé et l'emploi du temps de l'aide-éducateur suffisent à attester la réalité du service partagé. Dans cette hypothèse, les aides-éducateurs peuvent prétendre à la prise en charge de leurs frais de transport, dans des conditions identiques à celles prévues par les circulaires n° 78-110 du 14 mars 1978, relative à la situation des personnels appelés à enseigner dans deux ou plusieurs établissements, et n° 79-043 du 30 janvier 1979, relative à la situation des maîtres auxiliaires assurant un service dans plusieurs établissements.

Les frais de transport sont pris en charge pour toute journée où l'aide-éducateur accomplit ses fonctions, en totalité ou en partie, dans une com-

mune non limitrophe de celle de son établissement principal (résidence professionnelle). Ces frais de transport, sauf situation locale exceptionnelle, seront remboursés sur la base du tarif SNCF de seconde classe. Toutefois, si le versement d'indemnités kilométriques à l'occasion de l'utilisation du véhicule personnel se révèle moins onéreux, il convient d'y recourir.

### **II - Frais liés à leur participation à des actions de formation continue**

Les aides-éducateurs bénéficient obligatoirement, durant l'exécution de leur contrat de travail, d'une formation au cours de laquelle ils peuvent être amenés à se déplacer hors de la commune de leur résidence professionnelle et de leur résidence familiale.

Dans ce cas, les aides-éducateurs appelés à se déplacer pour suivre une action de formation prévue par leur contrat de travail, peuvent percevoir des indemnités de déplacement, de repas et, le cas échéant, de nuitée, dans les conditions fixées par les articles 13 et 14 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié relatif aux conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'État, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés.

Les pièces justificatives attestant la réalité du stage de formation peuvent être :

- soit le projet professionnel défini par l'aide-éducateur avec les services rectoraux lorsqu'il

permet d'identifier précisément les conditions dans lesquelles sont organisés les stages, accompagné, le cas échéant, de l'emploi du temps défini par l'employeur faisant apparaître clairement les dates de participation à une formation professionnelle. Dans ce cas, ces documents vaudront ordre de mission, puisqu'ils permettront d'établir les conditions d'organisation de la formation de l'aide-éducateur.

- soit un ordre de mission établi par le chef d'établissement employeur, si les documents susmentionnés n'apparaissent pas suffisamment clairs.

En tout état de cause, l'aide-éducateur doit fournir une attestation délivrée par l'établissement de formation permettant de contrôler qu'il a effectivement participé à la formation.

### **III - Frais de transport liés à un concours ou à un examen professionnel en rapport avec le projet professionnel de l'aide-éducateur**

L'aide-éducateur appelé à se déplacer afin de se présenter aux épreuves d'admissibilité et d'admission d'un concours ou d'un examen professionnel organisé par l'administration, hors de ses résidences professionnelles ou familiales, liés à son projet professionnel, peut prétendre à la prise en charge des frais de transport aller-re-

tour dans les conditions définies à l'article 47 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990.

Ainsi, un aide-éducateur ne peut bénéficier que du remboursement d'un seul voyage aller-retour respectivement au titre des épreuves d'admissibilité et d'admission au cours d'une période de douze mois consécutifs. Toutefois, il peut être dérogé à cette règle dans le cas où les épreuves d'admissibilité et d'admission d'un même concours ou examen professionnel nécessitent plus d'un déplacement.

Les frais de transport sont pris en charge dans la limite du mode de transport et du tarif les plus économiques.

### **IV - Conditions de prise en charge**

Il appartient aux établissements mutualisateurs de procéder à l'indemnisation des frais exposés par les intéressés dans les conditions précédemment définies. Ces dépenses s'imputent sur la subvention de fonctionnement versée par l'État (chapitre 36-71).

Les aides-éducateurs en fonction dans les départements d'outre-mer bénéficient en la matière, des mêmes droits que ceux ouverts aux aides-éducateurs en fonction en métropole, par application des dispositions du décret n° 89-271 du 12 avril 1989 qui en prévoit les modalités de prise en charge et les limitations.