

Les informations suivantes n'ont qu'une valeur indicative et ne sauraient dispenser un conseil juridique. Elles restent sous réserve de modifications des textes légaux de références.

Fin de CDD – Courrier de Non Renouvellement

Le non renouvellement de contrat ne constitue pas un droit pour l'intéressé. Aucune indemnité de licenciement ne peut être versée à ce titre.

L'employeur notifie donc son intention de renouveler ou non l'engagement de l'Assistant d'Education. Le délai de préavis dépend de la durée du contrat :

pour un CDD inférieur à 6 mois : **8 jours** au minimum avant le terme du contrat
pour un CDD supérieur ou égal à 6 mois et inférieur à 2 ans : **1 mois** au minimum avant le terme du contrat
pour un CDD supérieur ou égal à 2 ans : **2 mois** au minimum avant le terme du contrat

NB : Il convient de notifier le renouvellement ou le non-renouvellement en recommandé avec accusé de réception et d'indiquer sur le courrier les voies et délais de recours.

A partir de la proposition de renouvellement du contrat par l'employeur, l'Assistant d'Education/Assistant Pédagogique/ dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa réponse.

Passé ce délai, en cas de non-réponse, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Le contrat arrivant à son terme et qui n'est pas renouvelé n'est pas une rupture du contrat. Le non-renouvellement pour un motif autre que disciplinaire n'a pas à être motivé. Cependant, le bien fondé de la décision est contrôlé par le juge administratif lorsque celui-ci est saisi. Aussi lorsqu'il est envisagé de ne pas renouveler le contrat d'un Assistant d'Education, il est nécessaire de rédiger à cette occasion un rapport sur la manière de servir de l'agent.

Par ailleurs, le renouvellement d'un contrat à durée déterminée ne constitue pas un droit pour l'intéressé. Aucune indemnité de licenciement ne peut être versée à ce titre. En cas de non-renouvellement de l'engagement, l'assistant d'éducation a droit à l'allocation de retour à l'emploi.

Prime de précarité

Les agents contractuels AED et AESH ne peuvent prétendre actuellement à la prime de précarité (cf. Note DAF C3 n° 2021-008 du 29 avril 2021).

Fin de CDD - les documents à remettre au salarié

Le certificat de travail (ou attestation de travail) est transmis par l'employeur. Il existe des modèles sur internet. Le document doit reprendre les missions du salarié, la durée du contrat et sa quotité de travail.

L'attestation Pôle Emploi et le Certificat de Cessation de Paiement (CCP) sont envoyés par le lycée payeur, au domicile du salarié, par voie postale.

Fin des 6 années – AED

ASSED est configuré pour être bloquant à la fin des 6 années de contrat d'AED (tous départements confondus). Sous réserve d'évolution du statut et du contrat des AED.

Départ à la retraite

L'EPL ou le salarié transmettent au lycée payeur les 3 documents Ircantec nominatifs : attestation de cessation de cotisation, bordereau d'identification original et enveloppe de retour. Le lycée payeur complète l'attestation et transmet à l'Ircantec les documents originaux. Une copie est envoyée au salarié.

La rupture conventionnelle

Il n'est pas possible de faire une rupture conventionnelle avec un AED/AESH. La démission est la seule alternative possible. Les articles 49-1 et suivants du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié confirment que la rupture conventionnelle ne peut s'appliquer qu'à un agent en CDI.

« III. - Les modalités d'application de la rupture conventionnelle aux agents recrutés par **contrat à durée indéterminée de droit public** ».

La rupture pour contrainte de mobilité géographique ou raison personnelle grave

La rupture pour mobilité géographique ne peut donner lieu à une rupture conventionnelle. Le salarié devra démissionner puis faire valoir sa situation auprès de son Pôle Emploi pour que sa démission soit requalifiée en fin de CDD par son Pôle Emploi.

La rupture de contrat à l'initiative du salarié

- ✚ Le salarié met **fin à sa période d'essai** (voir « période d'essai»). Le motif à saisir dans ASSED est bien « démission ».
- ✚ Le salarié **démissionne** en cours de contrat. Ce motif ne lui donne pas la possibilité de percevoir les indemnités chômage.

Le préavis dans le cas de la démission du salarié

Seul l'employeur peut accorder une dispense partielle ou totale de préavis (un écrit est conseillé pour prévenir tout litige). (Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1980>).

Si l'employeur refuse la dispense de préavis, il peut rompre le contrat à la date où le salarié aurait dû réellement quitter son poste, à la condition de bien déclarer du service non fait à notre service payeur sur toute cette période « en contrat » mais « non travaillée ».

La rupture de contrat à l'initiative de l'employeur SANS saisie de la commission consultative paritaire

- ✚ Le licenciement **au cours de la période d'essai**. (Voir « période d'essai »).
- ✚ Le licenciement pour « **abandon de poste** » peut être prononcé par l'employeur directement sans saisie de la CCP.

La procédure employeur est la suivante :

- envoi d'un courrier de **mise en demeure** 48h après la constatation de l'absence injustifiée, par mail, en courrier simple et en RAR.
- **transmission immédiate de l'information au Lycée Richelieu, par mail**, avec copie du courrier de mise en demeure. Cette information entraînera l'interruption du traitement de l'AED par nos services. *Cela permet d'éviter un Trop-perçu de salaire qui implique une procédure lourde et onéreuse pour l'administration, le dossier étant mis à l'huissier en cas de non remboursement.*
- **une dizaine de jours plus tard minimum**, et après réception du RAR de la mise en demeure, **notification du licenciement à l'AED par courrier RAR**, simple et mail et **rupture du contrat sur l'application ASSED, à la date de notification du courrier de licenciement** ;
- transmission du courrier et de la copie écran ASSED, par mail, au Lycée Richelieu.

Dans ASSED, le motif à saisir sera : « licenciement : abandon de poste ». Ce motif donne droit aux indemnités chômage.

Vous ne pourrez procéder au recrutement d'un AED remplaçant qu'à l'issue de la procédure.

- ✚ Le motif de licenciement pour « **fin de titre de séjour, ou titre de séjour non renouvelé** » peut également être prononcé par l'employeur directement, sans saisie de la CCP. Le motif dans ASSED sera « perte d'une des qualités requises ». Ce motif donne droit aux indemnités chômagees. Cependant, il est assez courant de la part des employeurs de laisser un délai raisonnable d'attente de 2 à 3 semaines avant de rompre le contrat. La situation en Préfecture est parfois compliquée même si le salarié a fait sa demande dans les temps. Si l'employeur demande au salarié de rester chez lui durant la période d'attente, il faut déclarer du congé sans solde au lycée payeur. A noter, certains salariés souhaitent passer d'un titre de séjour « étudiant » à un titre de séjour « vie privé familiale » plus long et contraignant à obtenir. Si vous êtes dans ce cas, la rupture de contrat est justifiée car l'obtention de ce titre de séjour n'est pas garantie. Dès que le salarié aura obtenu le renouvellement de son titre de séjour (et/ou autorisation de travail), il pourra être réembauché. Pour rappel, l'employeur risque des sanctions en cas d'emploi d'un salarié en situation d'illégalité. (cf. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2728>) Cette fin de contrat, pour fin de titre de séjour, ne constitue pas un licenciement mais une procédure très particulière pour laquelle vous trouverez dans le document téléchargeable des éléments juridiques pour alimenter votre courrier de rupture de contrat.

La rupture de contrat à l'initiative de l'employeur AVEC saisie de la commission consultative paritaire

Les procédures de licenciement suivantes doivent faire l'objet d'un rapport et être examinées en commission consultative paritaire (prendre contact avec la DPE2, la DPE 10, la DACES).

Voir en document téléchargeable « Licenciement document DACES ».

Cela concerne :

- ✚ L'exclusion temporaire pour faute lourde
- ✚ Le licenciement pour faute lourde
- ✚ Le licenciement pour insuffisance professionnelle
- ✚ Le licenciement pour inaptitude physique (se référer au guide académique des AESH)

Les modèles de courrier sont proposés en téléchargement.

Dans le cas d'une **suspension**, l'EPLE doit tenir informer le lycée payeur de la date de la tenue de la commission et de la décision qui en découle (pour pouvoir interrompre la paye du salarié).

Quand les faits sont graves et que la présence de l'Assistant d'éducation dans l'établissement apparaît incompatible avec l'intérêt du service, l'assistant d'éducation peut être immédiatement suspendu de ses fonctions pour permettre d'engager et de conduire à son terme la procédure disciplinaire. La durée de la suspension à titre conservatoire ne peut excéder quatre mois. La durée ne peut toutefois excéder celle du contrat. La durée peut être prolongée en cas de poursuites pénales. Si à l'expiration du délai de 4 mois aucune décision n'a été prise, l'assistant d'éducation, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions. L'assistant d'éducation suspendu conserve sa rémunération et ses prestations familiales obligatoires.