



## Les remboursements en "contrat aidé"

Par **Remio25**, le **07/12/2014** à **12:31**

Bonjour,

Je suis le responsable des ressources humaines d'une association et nous avons une salariée en contrat aidé depuis 3 mois que l'on souhaite licencier car ces compétences sont très limitées par rapport au cv qu'elle nous a transmis.

Ce licenciement ne sera pas pour faute grave ni lourde mais une simple rupture de contrat et nous voudrions savoir si nous devons rembourser uniquement les aides que nous avons reçues de l'état depuis son embauche ou si nous devons rembourser la totalité de son salaire jusqu'à la fin de son contrat dans 9 mois.

Merci pour votre réponse.

Par **moisse**, le **07/12/2014** à **15:43**

Bonjour,

La réponse est très simple: il est impossible de rompre le CDD hors faute grave ou lourde. Vous aviez une période d'essai pour apprécier les compétences, et si cette période ne fut pas suffisante, ce sont les compétences de la hiérarchie qui sont en cause et non celles du salarié. Vous vous exposez donc:

- \* au remboursement des aides voire l'impossibilité de réitérer une embauche similaire à l'avenir
- \* le paiement des salaires jusqu'à l'échéance
- \* d'éventuels dommages et intérêts à hauteur du préjudice du salarié, privé de la formation qui

est censée accompagner les contrats aidés.

Un lien qui éclairera sur les contrats aidés ici:

[http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion-cui,10996.html#sommaire\\_6](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion-cui,10996.html#sommaire_6)

Par **Remio25**, le **07/12/2014 à 17:30**

Merci moisse,

Sur ce lien il est écrit que en cas de rupture de ce type de contrat l'employeur rembourse, je cite, "l'intégralité des sommes DEJA PERCUES au titre de l'aide à l'insertion professionnelle" et non pas le paiement des salaires jusqu'à l'échéance :

"En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la période sur laquelle porte l'aide à l'insertion professionnelle, le versement de celle-ci est interrompu de plein droit. L'employeur reverse alors à l'Agence de services et de paiement (ASP) ou, le cas échéant, au département ou à l'organisme désigné par lui l'intégralité des sommes DEJA PERCUES au titre de l'aide à l'insertion professionnelle.

Par **moisse**, le **07/12/2014 à 18:28**

Oui, mais la sanction de la rupture d'un CDD c'est l'intégralité des salaires à échoir, au profit du salarié s'entend.

En outre comme l'accompagnement implique des actions de formation, il est vraisemblable qu'un CPH (prudhommes) énoncera qu'un salarié évincé illégitimement a subi un préjudice certain de ce défaut d'accompagnement.

En termes plus clair préjudice=des sous en supplément.