

CONTRATS AIDES : CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE) et CONTRAT D'AVENIR (CAV)

Loi de programmation pour la cohésion sociale (PCS) n° 2005-32 du 18 janvier 2005.

La loi de programmation pour la cohésion sociale réforme en profondeur l'intervention publique en faveur de l'emploi, notamment en rénovant les contrats aidés.

C'est ainsi que sont mis en place les **CAE** et **CAV**

1) Qu'est ce qu'un CAE ?

1) Définition du CAE :

Le CAE est un contrat de droit privé, à durée déterminée. **La durée du CAE** est de 24 mois renouvelable 2 fois mais elle ne peut être inférieure à 6 mois.

La durée de travail hebdomadaire du CAE doit être au minimum de 20 heures (sauf difficultés particulières de la personne justifiant une durée de travail inférieure), ce qui représente 87H par mois soit 940H annuel.

Ce contrat peut être à temps partiel ou à temps complet (Attention : l'Education Nationale ne prend en charge que la part complémentaire à concurrence de 20 heures).

2) Bénéficiaires :

Les bénéficiaires du CAE sont les « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi ».

Seule l'ANPE est compétente pour déterminer si une personne est éligible à ce type de contrat.

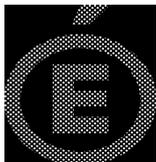
droits des bénéficiaires :

- **rémunération du CAE** : elle est égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées : SMIC mensuel brut = SMIC horaire (8,03 €) X 20 heures X 4,33 (durée moyenne du mois).
- **congés payés des CAE** dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours par mois de travail effectif. Le code du travail pose expressément le principe de l'égalité des droits des salariés à temps partiel avec les autres salariés : ils bénéficient d'un congé de même durée que les salariés qui travaillent selon l'horaire applicable dans l'établissement.

Ces congés doivent être déposés durant les vacances scolaires (4 semaines l'été et 1 semaine l'hiver) et **par écrit**.

L'indemnité compensatrice de congés payés ne fait pas l'objet d'une prise en charge par l'Etat. Il convient donc que le salarié prenne ses vacances avant la fin du contrat.

Il faut **distinguer les congés payés des congés de fait** : les congés de fait sont des congés qui sont du fait de l'employeur. Par exemple lorsqu'un EPLE ferme ses portes pour congés scolaires la personne en contrat aidé qui n'a pas



déposé de congés payés se retrouve sans activité. Elle est donc en congés de fait. La personne est alors considérée comme étant en activité.

- **rupture et suspension des CAE** : La loi introduit la possibilité pour le CAE embauché en CDD de rompre ou suspendre son contrat lors d'une proposition d'embauche plus intéressante (CDI, autre CDD d'une durée supérieure ou au moins égale à 6 mois) ou d'accès à une formation qualifiante. Il peut y avoir rupture suite à un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Elle peut aussi être à l'initiative du salarié ou de l'employeur, lorsqu'elle intervient en cours de période d'essai.

La suspension ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat. Le versement de l'aide est suspendu lorsque la rémunération n'est pas maintenue.

- **Cumul d'emploi des CAE** : Les salariés en CAE peuvent cumuler leur contrat avec une activité complémentaire rémunérée dans la limite de la durée légale du travail applicable (35H).

Il faut noter que le cumul d'emploi est impossible avec 2 employeurs publics. (Les vacances sont donc impossibles).

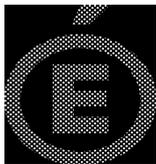
Cependant, le CAE s'adressant à des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi et comportant des actions de formation et d'accompagnement le plus souvent hors temps de travail, les cas de cumul seront de fait très exceptionnels.

- **Formation des CAE** : le plan de formation académique devra intégrer des actions destinées à ces publics.
- **CAE et élection des représentants des personnels** : Les personnes recrutées dans le 2nd degré sont électeurs aux élections des représentants des personnels au conseil d'administration des EPLE, s'ils sont employés pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles. Ils sont éligibles dès qu'ils sont nommés pour l'année scolaire.

Les personnes affectées exclusivement dans le 1er degré ne sont ni électeurs, ni éligibles. Toutefois, en fonction de l'ordre du jour, le président du conseil d'école, après avis dudit conseil, peut autoriser ces personnels à assister à certaines séances avec voix consultative.

3) coût :

- **aide financière pour les CAE** : L'employeur reçoit une aide versée par le ministère du travail qui varie en fonction du taux de prise en charge retenu par l'ANPE pour le salarié et une aide versée par le MENESR qui correspond à 100% de la partie complémentaire nécessaire par rapport au coût du contrat. Par ailleurs, les taux de prise en charge peuvent être majorés s'il est prévu une formation dans la convention. L'employeur est exonéré du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales.
- **risque chômage pour les CAE** : L'employeur doit adhérer (pour tous les postes contractuels) aux ASSEDIC par l'intermédiaire de l'adhésion révoicable. Pour les EPLE n'ayant pas de gestion de GRETA, « *Le taux des contributions sera celui affecté au financement du régime d'assurance chômage (6,40 % à ce jour). La contribution dite d'équilibre (3,60 % à ce jour) ne sera pas appelée* » (ASSEDIC Meylan 22/11/05).
- **visite médicale des CAE** : Le salarié doit passer la visite médicale d'embauche **impérativement** dans le mois qui suit le recrutement. Celle-ci est à la charge des EPLE sauf si le salarié est recruté pour le 1er degré. Elle est alors prise en charge par le CNASEA. La visite médicale doit être faite par un médecin agréé.
- **Centre mutualisateur pour les CAE** :



Pour l'Isère le centre mutualisateur est le lycée la Pléiade de Pont de Cheruy (tel. 04/72/46/92/00).

Le coût d'adhésion s'élève à 120€ à payer une seule fois ; s'y ajoutent 8€ par bulletin de paie et par mois.

Cette prise en charge est gratuite concernant les salariés du 1er degré,.

L'EPLE a le choix d'adhérer ou non à ce centre, mais la non adhésion pour les contrats du second degré entraîne une impossibilité d'adhérer pour les contrats du premier degré.

En effet, le CNASEA ne reconnaît qu'un seul RIB par employeur

4) Procédure de recrutement des CAE :

- **Conseil d'administration de l'EPLE :**

Le Conseil d'Administration doit délibérer sur le principe de recrutement et doit transmettre dans les plus brefs délais la délibération aux autorités de tutelle pour le contrôle de légalité.

- **Dépôt de l'offre d'emploi :**

L'EPLE doit déposer l'offre d'emploi auprès de l'ANPE dont relève l'établissement.

L'ANPE proposera à la commission d'embauche les candidats susceptibles de bénéficier de ce type de contrat.

- **Elaboration du dossier CAE :**

Quels documents ?

- * La convention Etat – employeur est à récupérer auprès de l'ANPE
- * La prise en charge est fournie par l'Inspection Académique - DOS
- * Le contrat de travail est en ligne sur le site de la DAF
- * Le plan de formation est inclus dans la convention Etat – employeur.
- * La demande d'extrait de casier judiciaire est en ligne sur le site de l'Inspection Académique

Transmission à l'Inspection académique – DOS des pièces suivantes :

- **Convention entre l'Etat et l'employeur :**

l'EPLE doit s'informer auprès de l'ANPE du taux de prise en charge qu'elle a retenu afin que l'Inspection Académique puisse établir le taux de prise en charge complémentaire du MENESR.

Le taux de prise en charge par l'Etat ne peut pas être inférieur à 69 % (maximum 31 % à la charge du MENESR).

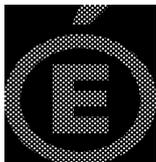
Le cadre « emploi proposé » doit être rempli en toutes lettres par l'EPLE, le code ROME sera renseigné par l'ANPE.

- RIB de l'établissement
- la prise en charge complémentaire du MENESR
- un contrat de travail non signé par le salarié (La signature du contrat par le salarié entraînerait la seule responsabilité de l'EPLE en cas de non signature de la convention).
- Plan de formation avec description du projet de la personne s'il y a lieu.
- une fiche de demande d'extrait de casier judiciaire.

L'EPLE désigne à l'Inspection académique l'ANPE où le dossier doit être envoyé pour validation définitive du recrutement.

L'ANPE renverra à l'EPLE l'accord définitif de recrutement.

S'agissant d'un contrat de travail de droit privé à durée déterminée il convient d'attendre **impérativement** cet accord de recrutement pour faire travailler le salarié et lui **faire signer le jour de la prise de fonction le contrat de travail de 20 heures**.



- **Contrôle de légalité des conventions et contrats CAE :**

Un original est donné à l'intéressé, un autre est conservé par l'employeur, une copie est adressée à l'ANPE et à l'Inspection académique de l'Isère – DCL au titre du contrôle de légalité pour les collèges (les contrats sont exécutoires dès réception par le service concerné).

Pour les lycées transmettre au Rectorat pour contrôle de légalité et à l'Inspection académique – DOS pour information.

La durée de la **période d'essai des CAE** est fixée à un mois. Durant cette période les 2 parties peuvent mettre un terme au contrat sans motif.

5) Les conditions de renouvellement de la convention CAE :

Avant le renouvellement, le salarié en CAE doit avoir bénéficié d'un entretien avec un conseiller ANPE afin de faire le point de sa situation au regard de l'emploi et au regard de la réalisation des actions inscrites à la convention.

Le renouvellement n'est accordé que si l'employeur a bien rempli ses obligations et si le renouvellement est nécessaire pour finaliser le parcours d'insertion du bénéficiaire.

Lorsque l'ANPE a l'intention de dénoncer pour non respect, par l'employeur, des engagements prévus par la convention, elle doit en informer l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 7 jours pour faire connaître ses observations. A l'issue de ce délai, et si elle souhaite maintenir sa décision, l'ANPE notifie à l'employeur sa décision de dénonciation et l'informe par avis recommandé des conséquences financières qu'elle implique. Elle informe aussi le CNASEA de cette décision afin qu'il procède au recouvrement.

Dès que l'Inspection Académique ou le Rectorat donne son accord pour le renouvellement des postes, l'EPLÉ doit solliciter l'ANPE sur la possibilité de renouveler les personnes sur le CAE.

Les pièces à fournir sont :

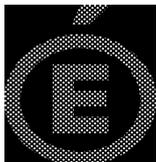
- la convention Etat – employeur
- RIB de l'établissement
- la prise en charge complémentaire du MENESR
- un **contrat de travail non signé par le salarié** (La signature du contrat par le salarié entraînerait **la seule responsabilité de l'EPLÉ en cas de non signature de la convention**).

Ces documents sont à envoyer à l'Inspection Académique – DOS qui les transmettra à l'ANPE pour validation définitive.

6) Obligation de l'employeur de CAE :

- Faire passer une **visite médicale au CAE impérativement** dans le mois qui suit l'embauche.
- Informer le CNASEA, l'établissement mutualisateur s'il y a lieu et l'ANPE de toute **rupture ou suspension du CAE** dans un délai de 7 jours francs.
- Etablir un état des présences et le transmettre trimestriellement au CNASEA. A la fin du contrat fournir l'état des présences ainsi que les bulletins de salaire des personnels sur toute la période passée en CAE.
- Mettre en oeuvre la formation inscrite à la convention. Par ailleurs, des taux de prise en charge majorés peuvent être accordés aux employeurs s'il est prévu une formation dans la convention.
- Désigner dans le cadre du **suivi et de l'accompagnement des personnes en CAE** un tuteur pour accompagner le salarié pendant la durée de son contrat.
- Signifier les congés payés au salarié par un tableau avec Nom, Prénom du salarié et les dates des congés, le tout **signé par le chef d'établissement et le salarié**.

Ce qui évitera des litiges lors d'éventuels paiements d'indemnités compensatrices en cas de rupture anticipée de contrat.



II) Qu'est ce qu'un CAV?

1) Définition du CAV :

Le CAV est un contrat de droit privé, à durée déterminée. **La durée du CAV** est limitée à 24 mois et ne peut être inférieure à 6 mois (arrêté préfectoral). Elle pourra, dans certains cas, être prolongée dans la limite de 12 mois, soit une durée maximale de 36 mois et de 60 mois pour les personnes âgées de 50 ans et plus lors de leur entrée dans le dispositif.

La durée de travail hebdomadaire du CAV doit être au minimum de 26 heures (sauf difficultés particulières de la personne justifiant une durée de travail inférieure). Cette durée peut être modulée sur tout ou partie de l'année, à condition qu'elle n'excède pas en moyenne 26 heures, et qu'elle ne dépasse pas la durée légale du travail (35 H). Le nombre d'heures annuel est de 1222 H. soit en moyenne 113H par mois.

Si le contrat est de 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier sur tout ou partie de l'année dans la limite d'un tiers de la durée contractuelle. La rémunération est lissée sur le mois et calculée sur la base de 26 heures hebdomadaires.

Le refus du salarié d'accepter un changement dans la répartition de la durée du travail, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou une activité professionnelle non salariée.

2) Bénéficiaires :

Les bénéficiaires du CAV sont les personnes qui bénéficient (depuis au moins 6 mois) du Revenu Minimum d'Insertion (RMI), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation de Parent Isolé (API). Les bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) pourront être éligibles à ce type de contrat.

droits des bénéficiaires :

- **rémunération du CAV** : est égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées : $\text{SMIC mensuel brut} = \text{SMIC horaire (8,03€)} \times 26 \text{ heures} \times 4,33$ (durée moyenne du mois).
- **congés payés des CAV** : dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours par mois de travail effectif. Le code du travail pose expressément le principe de l'égalité des droits des salariés à temps partiel avec les autres salariés : ils bénéficient d'un congé de même durée que les salariés qui travaillent selon l'horaire applicable dans l'établissement.

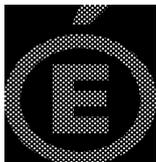
Ces congés doivent être déposés durant les vacances scolaires (4 semaines l'été et 1 semaine l'hiver) et **par écrit**.

L'indemnité compensatrice de congés payés ne fait pas l'objet d'une prise en charge par l'Etat. Il convient donc que le salarié prenne ses vacances avant la fin du contrat.

Il faut **distinguer les congés payés des congés de fait** : les congés de fait sont des congés qui sont du fait de l'employeur. Par exemple lorsqu'un EPLE ferme ses portes pour congés scolaires la personne en contrat aidé qui n'a pas déposé de congés payés se retrouve sans activité. Elle est donc en congés de fait. La personne est alors considérée comme étant en activité.

- **rupture et suspension des CAV** : Le salarié peut rompre ou suspendre son contrat de travail s'il justifie d'une proposition d'embauche pour un CDI, pour un CDD supérieur ou égal à 6 mois, ou du suivi d'une formation qualifiante. La rupture peut être à l'initiative de l'employeur en cas de faute grave, de force majeure.

Il peut y avoir rupture suite à un accord écrit entre le salarié et l'employeur.



Elle peut aussi être à l'initiative du salarié ou de l'employeur, lorsqu'elle intervient en cours de période d'essai.

La suspension ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat. Le versement de l'aide est suspendu lorsque la rémunération n'est pas maintenue.

- **cumul d'emploi des CAV** : Le contrat d'avenir peut se cumuler avec une activité complémentaire rémunérée dans la limite de la durée légale du travail applicable (35H).

Il faut noter que le cumul d'emploi est impossible avec 2 employeurs publics. En effet, le TPG ne connaît qu'un statut par personne. (Les vacances sont donc impossibles).

Cependant, le contrat d'avenir s'adressant à des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi et comportant des actions de formation et d'accompagnement le plus souvent hors temps de travail, les cas de cumul seront de fait très exceptionnels.

- **formation des CAV** : Les actions d'accompagnement et de formation professionnelle, de VAE font partie intégrante du contrat d'avenir. Elles peuvent se tenir pendant ou hors temps de travail dans la limite de la durée légale de travail.

L'employeur est responsable de la mise en oeuvre des actions de formations.

Le plan de formation académique devra intégrer des actions destinées à ces publics.

Parallèlement, tous les agents sous CAV recrutés par les EPLE peuvent bénéficier de prestations proposées par l'AFPA et les GRETA.

- **CAV et élection des représentants des personnels** :

Les personnes recrutées dans le 2nd degré sont électeurs aux élections des représentants des personnels au conseil d'administration des EPLE, s'ils sont employés pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles. Ils sont éligibles dès qu'ils sont nommés pour l'année scolaire.

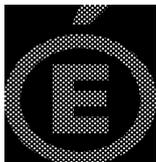
Les personnes affectées exclusivement dans le 1er degré ne sont ni électeurs, ni éligibles. Toutefois, en fonction de l'ordre du jour, le président du conseil d'école, après avis dudit conseil, peut autoriser ces personnels à assister à certaines séances avec voix consultative.

3) Coût :

- **aides financières pour les CAV** :

Les employeurs bénéficient de 3 types d'aides :

- *une aide forfaitaire* versée par le Conseil Général (via la CAF en Isère) pour les bénéficiaires du RMI ou par l'Etat pour les allocataires de l'ASS et de l'API, soit dans tous les cas un montant forfaitaire qui équivaut au montant du RMI garanti à une personne isolée (soit 425,50 € au 1er janvier 2005).
- *une aide dégressive* versée par l'Etat (ministère chargé de l'emploi). Elle correspond à un pourcentage (1er semestre 90 %, second semestre 75%, 2ème et 3ème année 50%) de la différence entre :
 - * la rémunération brute + les cotisations dues par l'employeur au titre de l'assurance chômage, les cotisations FNAL et IRCANTEC ;
 - * et le montant de l'aide forfaitaire.
- *une aide versée par le MENESR* qui correspond à 100% de la partie complémentaire nécessaire par rapport au coût du contrat (dont la contribution solidarité autonomie et le versement transport).



	1er Semestre	2ème Semestre	2ème et 3ème année	4ème et 5ème années pour les + de 50 ans et les travailleurs handicapés
Part du ministère chargé de l'emploi	90%	75%	50%	50%
	de la rémunération brute à la charge de l'employeur après déduction de l'aide forfaitaire de :			
Aide forfaitaire versée à l'employeur par la collectivité débitrice (département : RMI ; Etat : ASS, API, AAH)	425,4 € au 1er janvier 2005			
Part du ministère chargé de l'éducation nationale	10%	25%	50%	50%

L'employeur est exonéré du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales, dans la limite du SMIC.

- **Risque chômage pour les CAV :**

L'employeur doit se prémunir contre le risque chômage (pour tous les postes de contractuels) en adhérant aux ASSEDIC par l'intermédiaire de l'adhésion révocable.

Pour les EPLE n'ayant pas de gestion de GRETA, « *Le taux des contributions sera celui affecté au financement du régime d'assurance chômage (6,40 % à ce jour). La contribution dite d'équilibre (3,60 % à ce jour) ne sera pas appelée* » (ASSEDIC Meylan 22/11/05).

- **Visite médicale des CAV :** Le salarié doit passer la visite médicale d'embauche **impérativement** dans le mois qui suit le recrutement. Celle-ci est à la charge des EPLE sauf si le salarié est recruté pour le 1er degré. Elle est alors prise en charge par le CNASEA.

La visite médicale doit être faite par un médecin agréé.

- **Centre mutualisateur pour les CAV :**

Pour l'Isère le centre mutualisateur est le lycée la Pléiade de Pont de Cheruy (tel. 04/72/46/92/00).

Le coût d'adhésion s'élève à 120€ à payer une seule fois ; s'y ajoutent 8€ par bulletin de paie et par mois.

Cette prise en charge est gratuite concernant les salariés du 1er degré.

L'EPLE a le choix d'adhérer ou non à ce centre, mais la non adhésion pour les contrats du second degré entraîne une impossibilité d'adhérer pour les contrats du premier degré.

En effet, le CNASEA ne reconnaît qu'un seul RIB par employeur.

4) Procédure de recrutement des CAV :

- **Conseil d'administration de l'EPLE :**

Le Conseil d'Administration doit délibérer sur le principe de recrutement et doit transmettre dans les délais les plus brefs la délibération aux autorités de tutelle pour le contrôle de légalité.

- **Dépôt de l'offre d'emploi :**

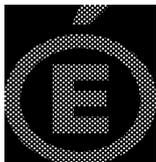
L'EPLE doit déposer la proposition d'emploi à l'ANPE dont il relève.

L'ANPE proposera à la commission d'embauche les candidats susceptibles de bénéficier de ce type de contrat.

- **Elaboration du dossier :**

Quels documents ?

- * La convention Etat – employeur est à récupérer auprès de l'ANPE
- * La prise en charge est fournie par l'Inspection Académique - DOS
- * Le contrat de travail est en ligne sur le site de la DAF



* Le plan de formation est inclus dans la convention Etat – employeur.

* La demande d'extrait de casier judiciaire est en ligne sur le site de l'Inspection Académique

Pour le 1er degré les conventions, prises en charge et demande d'extrait de casier judiciaire sont transmis complétés par les IEN aux EPLE.

Transmission à l'Inspection académique – DOS des pièces suivantes :

* **convention Etat – employeur :**

- Pour les Bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion le référent emploi prépare avec l'EPLE et le bénéficiaire, la convention Contrat d'Avenir. Dans le même temps, l'employeur et le bénéficiaire signent la convention.

- Pour les bénéficiaires de l'Allocation Parent Isolé, de l'Allocation Adulte Handicapé et de l'Allocation de Solidarité Spécifique l'ANPE transmet les conventions que l'EPLE remplit et signe avec le bénéficiaire.

Le cadre « emploi proposé » doit être rempli en toutes lettres par l'EPLE, le code ROME sera renseigné par l'ANPE.

* RIB de l'établissement

* la prise en charge complémentaire du MENESR

* un contrat de travail non signé par le salarié (La signature du contrat par le salarié entraînerait **la seule responsabilité de l'EPLE en cas de non signature de la convention**).

* Plan de formation avec description du projet de la personne.

* une fiche de demande d'extrait de casier judiciaire.

- **L'EPLE désigne à l'Inspection académique l'ANPE ou la Commission Locale d'Insertion (CLI) du conseil général où le dossier doit être envoyé pour validation définitif du recrutement.**

L'ANPE renverra à l'EPLE l'accord définitif de recrutement.

S'agissant d'un contrat de travail de droit privé à durée déterminée il convient d'attendre **impérativement** cet accord de recrutement pour faire travailler le salarié et lui **faire signer le jour de la prise de fonction le contrat de travail de 26 heures**.

4 bis) Modalités spécifiques de recrutement des CAV du contingent 2006 : cliquer ici

- **Contrôle de légalité des conventions et contrats des CAV :**

Un original est donné à l'intéressé, un autre est conservé par l'employeur, une copie est adressée à l'ANPE et à l'Inspection académique de l'Isère – DCL au titre du contrôle de légalité pour les collèges (les contrats sont exécutoires dès réception par le service concerné).

Pour les lycées transmettre au Rectorat pour contrôle de légalité et à l'Inspection académique – DOS pour information

Sauf clauses conventionnelles, la durée de la **période d'essai des CAV** est fixée à un mois. Durant cette période les 2 parties peuvent mettre un terme au contrat sans motif.

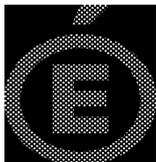
5) Les conditions de renouvellement de la convention CAV :

Avant le renouvellement, le référent effectue un bilan des actions de formation et d'accompagnement réalisées.

Le renouvellement n'est accordé que si l'employeur a bien rempli ses obligations et si ce renouvellement est nécessaire pour l'accès du salarié à l'emploi durable.

En cas de non respect des dispositions de la convention par l'employeur, le prescripteur peut dénoncer la convention après avoir entendu les observations de l'employeur.

En ce cas, il en informe l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent.



En cas de dénonciation de la convention, l'employeur est tenu de rembourser l'intégralité des sommes déjà perçues au titre des aides de l'Etat et de l'activation de l'allocation, ainsi que le montant des cotisations patronales de sécurité sociale dont il a été exonéré au titre du contrat.

Dès que l'Inspection Académique ou le Rectorat donne son accord pour le renouvellement des postes, l'EPLÉ doit solliciter l'ANPE sur la possibilité de renouveler les personnes sur le CAV.

Les pièces à fournir sont :

- la convention Etat – employeur
- RIB de l'établissement
- la prise en charge complémentaire du MENESR
- un contrat de travail **non signé par le salarié** (La signature du contrat par le salarié entraînerait **la seule responsabilité de l'EPLÉ en cas de non signature de la convention**).

Ces documents sont à envoyer à l'Inspection Académique – DOS qui les transmettra à l'ANPE ou à la CLI, que vous lui désignerez, pour validation définitive.

6) Obligation de l'employeur des CAV :

- Faire passer une **visite médicale au CAV impérativement** dans le mois qui suit l'embauche.
- Informer le CNASEA, l'établissement mutualisateur s'il y a lieu et l'ANPE de toute **rupture ou suspension du CAV** dans un délai de 7 jours francs.
Etablir un état des présences et le transmettre trimestriellement au CNASEA.
A la fin du contrat fournir l'état des présences ainsi que les bulletins de salaire des personnels sur toute la période passée en CAV.
- Mettre en oeuvre la formation inscrite à la convention. Par ailleurs, des taux de prise en charge majorés peuvent être accordés aux employeurs s'il est prévu une formation dans la convention.
- Désigner dans le cadre du **suivi et de l'accompagnement des CAV** un tuteur par l'employeur pour accompagner le salarié pendant la durée de son contrat.
- Signifier les congés payés au salarié par un tableau avec Nom, Prénom du salarié et les dates des congés, le tout **signé par le chef d'établissement et le salarié**.

Ce qui évitera des litiges lors d'éventuels paiements d'indemnités compensatrices en cas de rupture anticipée de contrat.