DIVISION FINANCIERE

DIFIN/06-340-366 du 23/01/06

GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE DES NOUVEAUX CONTRATS AIDES (décembre 2005)

Destinataires : Mesdames et Messieurs les Chefs d'Etablissements
Mesdames et Messieurs les Gestionnaires et Agents Comptables

Affaire suivie par : Mme PLAQUET Tel : 04 42 91 73 03 Fax : 04 42 91 70 07

La loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005 a mis en place deux nouveaux types de contrat : le contrat d'accompagnement dans l'emploi et le contrat d'avenir, ces nouveaux contrats se substituant au contrat emploi solidarité et au contrat emploi consolidé en voie d'extinction.
Ainsi, actuellement quatre dispositifs différents peuvent co-exister dans un EPLE.

Les nouveaux dispositifs sont alimentés par :

- des CES et CEC dont le contrat est arrivé à expiration sous réserve de leur éligibilité.
- des nouveaux recrutements.

Les CES, en fin de contrat ne bénéficiant pas d'un CAE ou d'un CAV ou d'une autre activité et inscrits comme demandeur d'emploi, sont indemnisés par l'Assedic au titre de leur affiliation au régime dérogatoire ou au régime général.

Les CEC dans la même situation seront indemnisés selon le régime d'assurance chômage choisi par leur établissement soit :

- par les Assedic pour les EPLE qui avaient fait le choix de l'affiliation à la mise en place de ce dispositif ou si l'affiliation permet aux CEC de justifier de six mois de cotisation à la date de la perte d'emploi.
- par l'établissement employeur pour les EPLE en auto-assurance ou si la période d'affiliation est inférieure à six mois. L'ouverture des droits à indemnisation est établie à la réception :
  - de l'attestation de rejet délivrée par l'Assedic suite à l'inscription de l'intéressé à l'ANPE comme demandeur d'emploi et à la présentation de l'attestation employeur (imprimé jaune)
  - du dossier de demande d'indemnisation rempli par le futur allocataire.

Le remboursement des indemnités versées, financé par le ministère, est assuré par le CNASEA sur demande de l'établissement.

Pour une approche complète des nouveaux contrats, il conviendra de vous reporter aux références réglementaires dont vous trouverez la liste non exhaustive en première partie.

L'objet de cette note est de rappeler les principes généraux des nouveaux dispositifs et d'attirer votre attention sur les modalités particulières de mise en oeuvre.

Après un exposé sur la gestion administrative et financière, des réponses seront données aux questions récurrentes posées par les établissements.

En annexe, vous trouverez pour mémoire les principaux textes déjà adressés, les fiches techniques et des modèles de documents.

AVERTISSEMENT* : *ce document fait référence à une réglementation et à des pratiques en vigueur au moment de son élaboration, toute évolution ou modification fera l'objet d'une information par courrier électronique.

SOMMAIRE

1ère partie : les textes de références

2ème partie : les CAE et CAV en EPLE : mise en œuvre

- Le recrutement
- Le contrat
- La gestion financière
- L'assurance chômage

3ème partie : Questions/réponses

TEXTES DE REFERENCE

- La loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005 (JO n°15 du 19 janvier 2005)
- Décret n°2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir (JO n°65 du 18 mars 2005)
- Décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'accompagnement dans l'emploi (JO n°65 du 18 mars 2005)
- Circulaire DAF C2 n°357 du 5 octobre 2005 relative à la gestion du risque chômage par les EPLE
- Circulaire MENESR/MECSL n°2005-299 du 29 juillet 2005 relative à la gestion des contrats aidés par les EPLE en 2005
- Circulaire MENESR du 13 septembre 2005 relative à la gestion des contrats aidés par les établissements d'enseignement privés en 2005
- Circulaire MENESR /MTCS n° 2005-75 du 7 mars 2005 relative à la gestion des contrats aidés
- Circulaire DGEFP du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre des contrats d'avenir
- Circulaire DGEFP du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre des CAE

Ces documents (textes de références + annexes) sont en ligne sur le site de la direction des affaires financières du ministère à l'adresse suivante :

http://idaf.pleiade.education.fr nom utilisateur « **ven** » mot de passe « **zen** »
rubrique : rémunération, choix : contrats aidés.

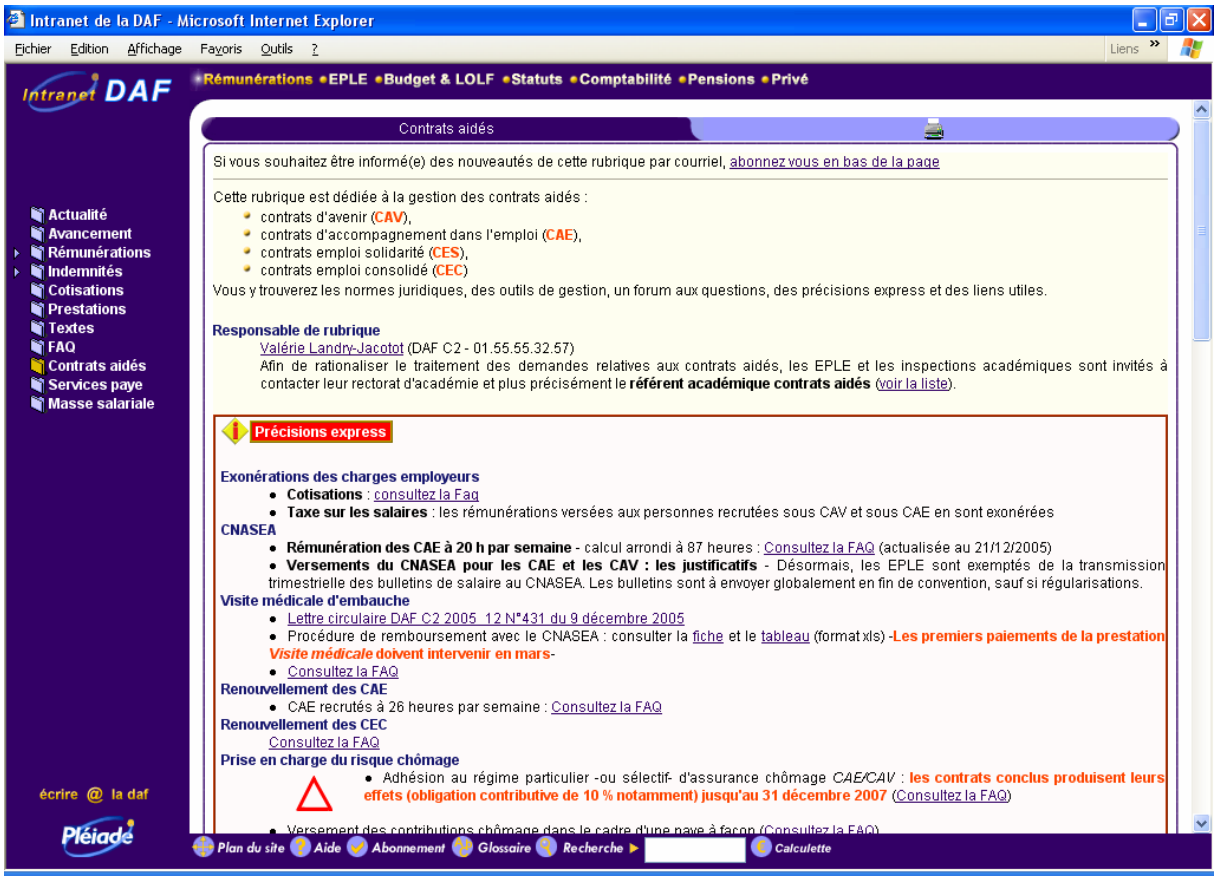
Annexes :

Les liens pour les fiches rémunérations CAE et CAV donnent directement accès au site intranet DAF (utiliser le nom utilisateur « **ven** » et le mot de passe « **zen** »)

- Fiche rémunération CAE
- Fiche rémunération CAV

Les annexes suivantes sont jointes au bulletin académique (en fin de circulaire)

- Modèle de délibération du conseil d'administration
- Modèle de contrat d'accompagnement pour l'emploi
- Modèle de contrat d'avenir
- Note rectorale du 13 décembre 2005 sur le chômage



CAE/CAV MISE EN ŒUVRE

Le recrutement

Le recrutement, sur des contrats d'accompagnement pour l'emploi et sur des contrats d'avenir, peut avoir lieu en EPLE si **trois conditions** sont remplies :

- Autorisation du CA

Le principe :
Conformément au décret n° 2004- 885 du 27 août 2004, Article 33-1 b, le conseil d'administration doit se prononcer sur le recrutement de personnel.
Une délibération de ce type doit porter sur la nature, le nombre et le profil des affectations, être transmise à l'autorité académique pour être rendue exécutoire 15 jours après sa transmission.

Les assouplissements conjoncturels:
Considérant les circonstances, afin d'anticiper sur d'éventuelles possibilités de recrutement et d'accélérer le processus du rendu exécutoire, il est recommandé au chef d'établissement de demander préalablement au conseil d'administration *son autorisation de principe* sur les recrutements de personnel afin de détenir une délibération exécutoire immédiatement lors de la signature du contrat.
Il suffira au chef d'établissement de procéder, dés que l'opportunité se présentera, au recrutement avec un acte du chef d'établissement exécutoire dés sa transmission.

Lors de la réunion suivante, il conviendra que le chef d'établissement informe les membres du conseil d'administration sur la nature, le nombre et le profil des affectations en rappelant *l'autorisation préalable de principe* qui lui a été donnée.

Cette disposition doit être considérée comme limitée dans le temps pour répondre de façon urgente à la Loi sur la cohésion sociale.

- Autorisation de l'inspection académique.

Le financement des contrats est assuré conjointement :

- pour le CAE : par le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement selon les différents taux en vigueur et le ministère de l'éducation nationale pour 100 % de la partie complémentaire restante. Les deux financements transitent par le CNASEA.

- pour le CAV : par la collectivité territoriale (aide à hauteur du RMI) ou l'Etat (ministère de l'emploi) pour les allocataires de l'API, de l'ASS et de l'AAH en ce qui concerne l'aide forfaitaire, par l'Etat en complément de l'aide forfaitaire pour atteindre le taux de 90 % du Smic la 1ère année, et par le ministère de l'éducation nationale pour la complémentaire (10 % la 1ère année).

Les aides allouées par les ministères de l'emploi et de l'éducation nationale transitent par le CNASEA. La collectivité territoriale choisit de verser son aide à l'EPLE, directement ou par l'intermédiaire d'un organisme.

Que ce soit pour un CAE ou un **CAV l'attestation d'aide complémentaire est délivrée par l'inspection académique qui, au préalable, a donné son accord pour le recrutement**. L'établissement employeur qui ne se sera pas conformé à cette règle devra assumer la part complémentaire sur ses ressources propres. En effet depuis janvier 2005, le coût des aides complémentaires est imputé sur une enveloppe de crédits académiques limitatifs. Chaque département a reçu une dotation à gérer.

- Validation :

- de l'ANPE pour les CAE,
- de la collectivité territoriale ou de l'organisme délégué pour les CAV.

Cette validation prend la forme d'une convention, elle fixe le taux de prise en charge et déclenche le versement de l'aide du ministère de l'emploi.

Le contrat de travail

Les CAE et CAV sont des contrats de droit privé à durée déterminée de 6 mois minimale renouvelables deux fois dans la limite de 24 mois pour le CAE et d'une durée minimale de deux ans renouvelables dans la limite de 36 mois (excepté régime dérogatoire prévu par le préfet de département) pour le CAV.

Le contrat de travail s'inscrivant dans un contexte de droit privé passé en application de l'article L122-2 du code du travail doit impérativement comporter toutes les indications obligatoires au risque de voir requalifier le contrat en durée indéterminée. Vous trouverez en annexe un modèle de contrat mis au point par le rectorat de Besançon et proposé par la DAF A3.

Un aménagement de l'horaire hebdomadaire est possible compte tenu du calendrier des congés scolaires, il doit être formalisé sur le contrat. Par ailleurs, les congés payés étant pris obligatoirement pendant la durée du contrat à raison de deux jours et demi par mois, il est conseillé de faire apparaître ces congés sur un état qui sera émargé par les deux parties.
Afin d'éviter tout litige, il est important que **le contrat d'embauche soit remis à l'intéressé, au plus tard, dans les deux jours suivant l'embauche**.

La gestion financière

Rémunération et liquidation de la paie

Les établissements employeurs assurent la rémunération et le paiement des charges salariales liées à l'exécution de ces contrats ,seuls les EPLE des Alpes de Haute Provence ont la possibilité d'adhérer à la mutualisation..
Pour les CAE, la transmission au CNASEA de la convention ANPE et de la prise en charge complémentaire délivrée par l'inspection académique déclenche le remboursement de la rémunération et des charges sociales supportées par l'établissement.
Le remboursement est effectué à hauteur **de 100%.**
Il appartient aux EPLE de mettre en place un suivi de ces remboursements contrat par contrat et de signaler au CNASEA toute anomalie.
La fiche du coût d'un contrat (CAE et CAV) établie par la DAF C2 (en annexe) vous permettra de faire les vérifications des données sur l'application **C**ontrat de **C**ohésion **S**ociale (CCS).

- Au niveau de la rémunération, la dernière mise à jour de CCS adressée par le CRIA permet le choix entre un nombre d'heures de 87 (20h x 4.35) ou 86,66 (20h x 4.33).
  Cette modification avait été demandée par certaines académies. Toutefois le remboursement du CNASEA devant intervenir à hauteur de 86 h 66, la rémunération est à faire sur la base de 20h x 4.33. Pour information, un nombre d'heures de 86 h 40 s'affiche, mais au niveau du montant liquidé, le nombre d'heures est bien 86 h 66.

- Au niveau des charges sociales, les charges salariales et patronales doivent être acquittées auprès de :
  - l'URSSAF pour la maladie, la vieillesse régime général, RDS, CSG, FNAL, CSA. A titre d'information le taux de 1.15% figurant sur les états correspond à la somme des taux pour l'assurance maladie (0.75%), le FNAL (0.10%) et la contribution solidarité autonomie (0.30%).

  - l'IRCANTEC pour la retraite complémentaire, vous devez vous faire connaître auprès de cet organisme, si vous n'étiez pas adhérent. Il vous appartient de prendre contact

avec L'IRCANTEC par téléphone au 02 41 05 25 33, par courrier adressé 24 rue Louis GAIN 49939 Angers cedex 9 .
Vous pouvez également obtenir des renseignements complémentaires en vous connectant sur le site www.ircantec.fr.

- L'ASSEDIC pour l'assurance chômage si l'établissement a signé un contrat d'adhésion révocable.

Comptabilisation des opérations

Le versement des crédits par le CNASEA est effectué mensuellement, les crédits permettent de couvrir les rémunérations et les charges sociales, y compris le chômage.

Afin de comptabiliser les recettes et les charges induites par les nouveaux contrats sont crées pour la *gestion 2006* ***:***

- ***en dépense, les comptes :*** **** 64453 rémunération CAV***
  **** 64454 rémunération CAE***

- en recette, les comptes : * 744513 CNASEA, rémunération CAV
  * 744514 CNASEA, rémunération CAE

Par ailleurs en classe 4 les subdivisions suivantes sont créées :

* 468213 produits à recevoir CAV
* 468214 produits à recevoir CAE
* 468613 charges à payer CAV
* 468614 charges à payer CAE

Pour la fin de gestion 2005, il convient de se reporter à la nomenclature en vigueur et à la note de juin 2005 sur les nouveaux contrats aidés. Les comptes concernés ayant déjà été mouvementés dans la plupart des EPLE, il n'est plus possible de les subdiviser.

La perte d'emploi et l'indemnisation chômage

La fin de contrat peut intervenir suite à :

- la rupture du contrat à l'initiative de l'employé. La loi permet à l'agent de rompre ou de suspendre son contrat à durée déterminée pour une proposition d'embauche plus intéressante ou une formation qualifiante. L'ANPE et le CNASEA doivent être informés dans un délai de 7 jours.

- la rupture de contrat à l'initiative de l'employeur (licenciement pour faute grave ou de force majeure). Toutes les précautions doivent être prises afin d'éviter le contentieux et l'action devant les juridictions compétentes en matière de contrat de droit privé. Ainsi, l'absence prolongée et injustifiée n'est pas une cause légale de rupture de contrat.

- l'expiration du contrat en cours et en l'absence de renouvellement.

L'agent en perte d'emploi peut prétendre, selon le cas à une indemnisation. L'ouverture des droits et la liquidation de l'indemnisation pour perte d'emploi seront assurées en fonction de la formule d'assurance chômage choisie par l'EPLE, soit par :

- l'Assedic, si l'établissement est affilié au régime général ou au régime spécifique.
  Le choix du régime spécifique n'est pas conseillé en raison de son surcoût (cotisation de 10 %) et de la restriction apportée au niveau de la durée du contrat. Le ministère préconise l'adhésion révocable au régime général de l' Assedic, l'adhésion sélective ne peut être retenue qu'à titre dérogatoire.

- l'EPLE, si l'établissement n'est pas affilié au régime Assedic. Le calcul et le suivi des droits, le paiement de l'indemnité sont assurés par l'EPLE employeur, le remboursement des allocations, financé par le ministère est effectué par le CNASEA. **Dans sa circulaire du 5 octobre 2005 relative à la gestion du risque chômage, le ministère précise que le remboursement des allocations pour perte d'emploi ne sera plus pris en charge pour les contrats signés après le 30 juin 2006.**

La procédure d'affiliation au régime général d'assurance chômage

Un EPLE peut à tout moment demander son affiliation à l'Assedic, celle-ci sera effective au 1er jour du mois qui suit l'affiliation. **L'affiliation ne peut être rétroactive.**

Comme tout contrat, la signature d'un contrat d'adhésion à l'Assedic fait l'objet d'une autorisation du conseil d'administration . La délibération transmise à l'autorité de tutelle est rendue exécutoire après un délai de quinze jours .

L'adhésion révocable à l'Assedic est étendue à tous les agents contractuels recrutés par l'EPLE : CAE, CAV, CES, CEC. Les Assistants d'éducation et les Emploi Jeunes bénéficient d'un régime particulier (affiliation irrévocable, convention nationale).

Il convient

- pour les CES encore en activité de demander au CNASEA l'arrêt du précompte des cotisations au régime dérogatoire (8.80 %) et le remboursement des cotisations à l'assurance chômage que vous devrez acquitter auprès de l'Assedic (6.40 %).

- pour les CEC en auto-assurance, le remboursement de la cotisation à 6.40 % doit être également demandé.

Sur ces demandes de remboursement, vous devrez faire apparaître la date effective (joindre une copie du contrat) afin de permettre la régularisation.

Pour les CAE et CAV, le CNASEA doit être informé du régime d'assurance chômage choisi lors de l'envoi de la convention, sur l'attestation d'aide complémentaire dans la case, nature de l'établissement..
Le choix de l'assurance chômage peut être rappelé sur l'état de présence trimestriel envoyé au CNASEA.

Le délai de probation de six mois s'applique aux CAE, CAV et CEC (en auto–assurance au préalable), il n'est pas opposable au CES. Pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation au titre du régime Assedic, un agent en perte d'emploi doit justifier d'au moins six mois de cotisations à l'assurance chômage, d'où la nécessité de souscrire au plus tôt un contrat d'adhésion.

La procédure d'affiliation a fait l'objet d'une note, jointe en annexe, diffusée par courrier électronique aux établissements .Cette note voulait répondre à l'urgence de la situation en donnant les informations nécessaires pour permettre l'adhésion immédiate et rétroactive. Toutefois en dehors des mesures d'urgence , les principes et procédure décrits restent en vigueur.

Si un CAE se retrouve en perte d'emploi avant six mois d'affiliation et qu'une attestation de rejet est établie par les Assedic en fonction de son parcours professionnel, la liquidation de l'indemnisation devra être assurée par l'EPLE. Il en est de même pour les CEC qui seraient en fin de contrat avant le délai de probation. Pour plus de précision sur cette indemnisation, vous pouvez vous reporter à la partie questions/réponses de ce document.

Questions/réponses

Durée hebdomadaire de travail : 20 heures/semaine pour les CAE, 26 heures/semaine pour les CAV il n'y a pas de dérogation possible. Une modulation **mensuelle** de la durée est possible en raison des congés scolaires dans la limite **d'un tiers,** ainsi l'horaire hebdomadaire d'un CAE ne peut excéder 26 heures et celui d'un CAV 34.30 . L'aménagement des horaires doit être formalisé dans le contrat de travail ou par avenant.

La visite médicale d'embauche est de la compétence d'un médecin agrée, les honoraires sont à la charge de l'EPLE.Toutefois si l'agent est affecté dans un établissement du 1er degré,le coût de la visite médicale sera remboursé à l'EPLE par le CNASEA sur présentation de l'état trimestriel.

La formation des CAE et CAV incombe à l'employeur, toutefois, l'EPLE n'est pas soumis aux dispositions du code du travail (L.950-1) en ce qui concerne le financement de la formation.
Dans le cadre du CAE, la formation est recommandée, pour le CAV, elle est obligatoire.
Les agents en contrats aidés peuvent être rattachées aux actions de formation du plan académique et bénéficier par ailleurs des actions organisées par le service public de l'emploi (ANPE….).

Les exonérations de charges patronales s'appliquent aux assurances sociales, accidents du travail et allocations familiales. Il reste à la charge de l'employeur la CSG, la CRDS, le FNAL, la CSA.

Pour le versement transport, les personnes recrutées sous CAE et CAV ne sont pas comptabilisées dans l'effectif. Toutefois, si l'employeur était assujetti, les rémunérations versées aux CAE et CAV doivent être intégrées à l'assiette de cotisation .Le décompte des effectifs par l'URSSAF fait actuellement litige, en effet la notion de site étant utilisé et non celle d'employeur ,la plupart des EPLE se trouvent assujettis .Ce différend est en voie de règlement.

Les renouvellements de CEC peuvent toujours être renouvelés par avenant :
- dans la limite de 36 mois pour les contrats conclus à compter du 1/01/03.
- dans la limite de 60 mois pour les contrats conclus avant le 1/01/03.

L'indemnisation pour perte d'emploi
Que l'EPLE soit affilié ou non à l'Assedic , la procédure à suivre en cas de perte d'emploi d'un agent contractuel recruté et au préalable payé par l'établissement est la suivante :
- l'agent s'inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'A NPE et se présente à l'Assedic de son secteur muni de **l'attestation employeur**(imprimé jaune)remplie.
- l'Assedic examine les droits à indemnisation et dans le cas où l'agent ne relève pas de sa compétence ,elle lui remet une attestation de rejet et une demande d'actualisation mensuelle (DAMA) pour son employeur.
- L'établissement retourne la DAMA renseignée à l'Assedic afin d'être identifié et de recevoir chaque mois l'attestation mensuelle d'actualisation (AMA) justificatif de la qualité de demandeur d'emploi permettant de verser l'indemnisation.
- L'établissement ,du fait de l'attestation de rejet se trouve chargé de l'indemnisation de son agent. L'outil informatique « EDGAR » conçu et mis à votre disposition par le rectorat vous permet de gérer cette indemnisation du début à la fin. La notice d'utilisation intégrée en annexe doit être éditée et lue attentivement.
- Le futur allocataire reçoit un dossier de demande d'indemnisation(à éditer en annexe dans EDGAR),à réception de la demande ,il convient de saisir toutes les données concernant le demandeur et salaires de référence pour permettre à EDGAR de calculer les droits ouverts et le taux journalier . La saisie de ces renseignements doit être faite correctement afin que les calculs soient exacts. Pour toute difficulté concernant EDGAR ,vous pouvez prendre contact avec Evelyne HOUILLON (chef du bureau des pertes d'emploi par e-mail : evelyne.houillon@ac-aix-marseille.fr ou par téléphone au 04 42 91 72 36 . Des mises à jour sont envoyées régulièrement par courrier électronique.

Le service partagé d'un CAE ou CAV entre plusieurs établissements est possible**,** dans la mesure où cette organisation est jugée nécessaire. Toutefois, le coût des frais de déplacement généré est à supporter par l'EPLE employeur, le contrat de travail conclu pour une durée maximale de 20 heures devra mentionner l'organisation de l'activité en service partagé.

Les arrêts de travail pour maladie donnent lieu à versement d'indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale après décompte du délai de carence de trois jours.
La rémunération de l'intéressé est suspendue, les jours comptabilisés en arrêt de travail seront portés sur l'état trimestriel transmis au CNASEA.

L'extrait du casier judiciaire demandé par les inspections académiques auprès du Casier judiciaire national doit être reçu et vérifié par rapport à la compatibilité des mentions y figurant et l'exercice des fonctions remplies par le CAE et CAV au sein de L'EPLE ,ceci **AVANT** la signature du contrat de travail. Pour les contrats CAE signés antérieurement ,la vérification s'effectue à posteriori et au plus tôt. Aucun extrait de casier judiciaire ne doit être demandé par l'EPLE ou par les candidats à l'emploi.

Les contrats aidés et la décentralisation :
A partir du 1er janvier **les contrats aidés sur emplois TOS** sont de la compétence des collectivités territoriales.

- Les recrutements effectués à compter du 1er janvier 2006 sur ces emplois seront soumis à l'autorisation de la collectivité territoriale compétente, celle-ci prend en charge le financement de la part employeur complémentaire.
- Les contrats aidés TOS en cours sont menés à leur terme, l'autorisation de renouvellement revient également à la collectivité territoriale. La part complémentaire employeur est assurée par la collectivité sur des fonds transférés par le ministère de l'éducation nationale.

Les collectivités territoriales ont le choix pour le financement de cette part complémentaire de :

- verser directement à l'établissement employeur

ou

- verser au CNASEA qui assure ensuite le versement à L'EPLE

D'après les dernières informations, la Région a délégué au CNASEA, le versement de la part complémentaire pour les lycées . La délégation est en cours pour les collèges de Vaucluse. Pour les collèges des Hautes Alpes, l'aide sera versée aux EPLE pour les contrats en cours et déléguée au CNASEA pour les contrats conclu en 2006.

Signataire : Jacky TERRAL, Secrétaire Général de l'Académie d'Aix-Marseille.

NB / Il s'agit d'un modèle qui peut faire l'objet d'adaptations liées aux spécificités de chacun.

ACADÉMIE DE …….

Département de .....

Modèle

Nom de l'établissement :
Adresse :
Code RNE :
Immatriculation SIRET :

DESTINATAIRES : ☐ **Représentant de l'Etat ou, par délégation, l'autorité académique**
une copie de l'acte devra être adressée au rectorat, division……

ACTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

N° d'enregistrement : **OBJET :** Recrutement de contrats d'avenir et/ou de contrats d'accompagnement dans l'emploi **CADRE RÉSERVÉ AUX AUTORITÉS DE CONTRÔLE**	LE CONSEIL D'ADMINISTRATION s'étant réuni Le .....sous la présidence de M..... A la suite de la convocation qui lui a été adressé 10 jours avant, conformément aux dispositions du décret n°85-924 du 30 août 1985 modifié relatif aux établissements publics locaux d'enseignement .... membres étaient présents sur les..... composant le Conseil : le quorum est atteint Vu le Code de l'Education Vu le Code du Travail Vu la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale Vu le décret n°85-924 du 30 août 1985 modifié relatif aux établissements publics locaux d'enseignement Vu les décrets n° 2005-242 et 2005-243 du 17 mars 2005 respectivement relatifs aux contrats d'avenir et aux contrats d'accompagnement dans l'emploi Vu l'arrêté du ministre chargé de l'emploi du 24 mars 2005 fixant le modèle de convention des contrats d'avenir Vu l'arrêté du ministre chargé de l'emploi du 24 mars 2005 fixant le modèle de convention des contrats d'accompagnement dans l'emploi Vu les circulaires MENESR/DGEFP n° 2005-75 du 7 mars 2005 et n° 2005-299 du 29 juillet 2005 relatives à la mise en oeuvre des nouveaux dispositifs des emplois aidés Vu la circulaire MENESR n°357 du 5 octobre 2005 relative à la gestion du risque chômage **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DÉCIDE DE RECRUTER UNE OU PLUSIEURS PERSONNES SOUS CONTRAT D'AVENIR ET/OU SOUS CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI** Il autorise le recrutement de *(N)* contrats d'avenir (CAV) et/ou contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) Cette autorisation est accordée à compter du (*si besoin est en fonction de la situation particulière de chaque établissement*) Il autorise *(M,Mme le chef d'établissement)* à signer : - pour le(s) CAE, la(es) convention(s) avec le directeur de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) dans le ressort duquel se trouve l'établissement, le(s) contrat(s) individuel(s) de recrutement de ce(s) personnel(s) ainsi que leurs avenants éventuels.

	- pour les CAV, la(es) convention(s) avec le(s) bénéficiaire(s) du contrat (qui s'engage(nt) à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues), le prescripteur du contrat (conseil général, commune, EPCI ou de l'organisme ayant reçu délégation), le(s) contrat(s) individuel(s) de recrutement de ce(s) personnel(s) ainsi que leurs avenants éventuels. Le(s) salarié(s) embauché(s) sous contrat d'avenir ou sous contrat d'accompagnement dans l'emploi percevra(ont) une rémunération égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées. Celui peut varier de 20h à 26h par semaine selon le type de contrat conclu. Afin d'assurer la rémunération de ces catégories de personnels, l'établissement employeur bénéficiera de différents types d'aides : - d'une aide versée par l'Etat (ministère chargé de l'emploi) en fonction de la nature du contrat et de la quotité de travail ; - dans le cas d'un CAV, d'une aide forfaitaire versée par le conseil général pour les bénéficiaires du RMI ou par l'Etat pour les allocataires de l'ASS, de l'API, de l'AAH ; - d'une aide complémentaire versée par le MENESR qui correspond à la partie résiduelle entre les aides citées ci-dessus et le coût total du contrat. Les missions pouvant être exercées par chacun de ces *(N)* contrats d'avenir ou contrat d'accompagnement dans l'emploi sont les suivantes : - assistance administrative (y compris l'assistance administrative aux directeurs d'école) ; - appui à la gestion des fonds documentaires ; - aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement des élèves ; - participation à l'encadrement des sorties scolaires ; - aide à l'animation des activités culturelles, artistiques ou sportives ; - aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés ; - aide à l'utilisation des nouvelles technologies ; - fonctions ouvrières et de service Ces missions seront exercées à: - *(coordonnées de l'établissement et le cas échéant coordonnées de l'école ou des écoles où le(s) titulaire(s) du(es) contrat(s) pourront être affecté(s))* **Votants : .....** **Pour : ..... Contre : ..... Abstention : .....**

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

- Représentant de l'Etat : le
- ou, par délégation, l'autorité académique : le

DÉCISION EXECUTOIRE : le
Date de publication

Fait à....., le.....

Signature et cachet du Président
du Conseil d'administration

Merci à tous ceux qui ont collaboré et collaborent à l'élaboration de ces modèles : Le bureau DAF A3 (réglementation comptable et conseil aux EPLE), M. Chapuis, référent contrats aidés de l'académie de Besançon, Mme Buscail référente contrats aidés de l'académie de Toulouse, M. Chrétien du rectorat de l'académie de Grenoble

NB : La durée hebdomadaire de travail de référence pour les CAE en EPLE est fixée à 20 heures (Circulaire DAF/DGEFP n°299 du 29 juillet 2005), soit la durée minimale réglementaire inscrite à l'article R.322-16 du code du travail.

Modèle

CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ SOUS CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

En application de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (art. 44)et du décret n°2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le code du travail, le ***(Désignation et nom de l'établissement employeur)*** ; représenté par ***(Qualité et nom du représentant légal de l'EPLE)***, embauche :

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)

dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) (conformément à la convention Etat-Employeur ci-annexée) dans les conditions suivantes :

Article 1 : durée du contrat

Le présent contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, à temps partiel de : ***(nombre de mois)***
A compter du : ***(date de début du contrat)***
Jusqu'au : ***(date de fin du contrat)***

Article 2 : objet du contrat

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)

est embauché(e) pour des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, dans le cadre d'un contrat bénéficiant d'une aide financière de l'Etat, entre autres :
(descriptif des missions et tâches confiées au salarié embauché sous CAE, exemple : assistance administrative aux directeurs des écoles

ou pour tout autre tâche rentrant dans cet objet. Son lieu de travail est fixé au ***(Nom et adresse de l'établissement employeur)*** qui l'emploie, pour exercer (indiquer les lieux d'exercice).

(exemple : pour exercer prioritairement dans les écoles de l'agglomération de……..
Pour compléter son service, l'intéressé pourra être amené à exercer ses fonctions dans les locaux de l'établissement employeur ou dans ceux de la circonscription d'inspection.

L'organisation du service rendu par l'intéressé, établi en fonction des besoins identifiés, est déléguée par le chef d'établissement à l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription de rattachement des écoles).

Article 3 : période d'essai

La période d'essai est fixée à deux semaines pour un contrat de 6 mois, un mois pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois
commençant à courir le ***(date de début de la période d'essai)***
et se terminant le ***(date de fin de la période d'essai)***

Pendant cette période, chacune des parties peut mettre fin au présent contrat sans préavis.

Article 4 : qualification

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)

est embauché(e) en qualité de : ***(Qualification)***

Article 5 : rémunération et durée du travail

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)

est rémunéré(e) sur la base du SMIC horaire et pour une durée hebdomadaire de travail de 20 heures. L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.122-3-4 du Code du travail n'est pas due à l'issue du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Article 6 : horaire de travail

Les horaires de travail de :

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)

sont les suivants :

JOURS	**HEURES**
Lundi	*Horaires du Matin et de l'Après midi*
Mardi	*Horaires du Matin et de l'Après midi*
Mercredi	*Horaires du Matin et de l'Après midi*
Jeudi	*Horaires du Matin et de l'Après midi*
Vendredi	*Horaires du Matin et de l'Après midi*
Samedi	*Horaires du Matin et de l'Après midi*

Ajouter, le cas échéant, le détail des périodes travaillées et des périodes non travaillées sur le mois.

Les horaires de travail peuvent être modifiés par le responsable hiérarchique en fonction des besoins du service moyennant un délai de prévenance de 7 jours notifié par lettre simple. En tout état de cause, les horaires de travail restent inscrits dans le cadre des heures d'ouverture de l'établissement et dans les limites définies à l'article 5 ci-dessus.
Les lieux de service effectifs sont mentionnés dans un tableau de service établi par l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription.

Article 7 : responsable hiérarchique

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)

dans le cadre de l'accomplissement de ces tâches, est placé sous la responsabilité de ***(Civilité, Nom et Prénom, Grade du responsable)***

à qui il (elle) rend compte de son activité, ou en cas d'empêchement de celui-ci, à tout autre personne déléguée par l'employeur.

Article 8 : congés

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)

bénéficie en vertu des dispositions de l'article L.223-2 du Code du travail d'un droit à congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat, la totalité des droits à congés du salarié devra être réalisée pendant la durée du présent contrat.

Les dates de congés définies par le responsable hiérarchique en accord avec le salarié sont communiquées à celui-ci au moins un mois avant la date de départ en congé.

Article 9 : suspension du contrat

Les cas de suspension du contrat de travail sont les mêmes que ceux prévus pour les salariés de droit commun dans le cadre des dispositions du code du travail.
S'y ajoute la possibilité, à la demande du salarié, de suspendre le contrat afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche à contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

En application de l'article L122-3-5 du Code du travail, la suspension du contrat, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

Article 10 : congé maladie et accident du travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail, le salarié perçoit des allocations journalières prévues par le régime général de la sécurité sociale.
L'employeur propose au salarié d'adhérer à la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN) pour percevoir les prestations complémentaires, d'effectuer le précompte de la cotisation.
L'employeur adhère au régime de l'IRCANTEC comme régime de retraite complémentaire.

Article 11 : renouvellement du contrat

Après accord exprès de renouvellement de la convention avec l'Etat par l'ANPE, le présent contrat peut être renouvelé deux fois. Ce renouvellement est effectué par écrit. La durée de chaque renouvellement peut être supérieure à la durée du contrat initial, la durée totale du contrat, renouvellements compris, ne pouvant dépasser 24 mois.

Article 12 : rupture du contrat d'accompagnement dans l'emploi avant son terme

Le présent contrat de droit privé est régi par les dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, par les dispositions du code du travail et le cas échéant, par des dispositions conventionnelles applicables.

En application de l'article L 122-3-8 du code du travail, le contrat ne peut être valablement rompu avant l'échéance du terme, que par accord entre les parties, en cas de faute grave de l'une des parties, ou en cas de force majeure.

En outre, en application de l'article L 322-4-7 du code du travail, le présent contrat de travail pourra être rompu à tout moment sur l'initiative du salarié en vue d'être embauché pour un contrat à durée indéterminée, pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour suivre une formation conduisant à une qualification.

En outre, le présent contrat pourra également être rompu en cas de dénonciation de la convention par l'Etat.

La méconnaissance par l'employeur de ces dispositions ouvre droit pour le salarié à des dommages intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat.

Toute rupture du contrat doit être impérativement signalée à l'ANPE, à l'établissement mutualisateur et au CNASEA dans un délai de 7 jours francs.

Le présent contrat peut se cumuler sous certaines conditions et après accord de l'ANPE avec une activité complémentaire rémunérée en conformité avec la réglementation en vigueur et dans la limite de la durée maximale du travail applicable.

Article 13 : règlement des litiges

Les litiges relatifs à l'exécution du présent contrat de droit privé relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

Fait à ***(lieu de conclusion du contrat)***

Le ***(date de conclusion du contrat)***

Pour le salarié :	**Pour l'employeur :**
(Nom et Prénom du salarié)	**(Qualité, Nom et Prénom de l'employeur)**
Signature du salarié précédée de la mention« lu et approuvé »	***Signature de l'employeur***

Transmis au représentant de l'Etat ou, par délégation, à l'autorité académique :
Exécutoire le…….....

Document réalisé avec la participation de M. Eric Chapuis, rectorat de l'académie de Besançon et le bureau DAF A3 (réglementation comptable et conseil aux EPLE)
Tous nos remerciements à M. Chapuis

NB : La durée hebdomadaire de travail de référence pour les CAV en EPLE est fixée à 26 heures (Circulaire DAF/DGEFP n°299 du 29 juillet 2005).

Pour rendre cette durée compatible avec les périodes de fermeture liées aux congés scolaires, un accord peut être conclu entre l'employeur et le salarié et aboutir ainsi à augmenter la durée hebdomadaire de travail au-delà de 26 heures (dans la limite d'un tiers de sa durée, soit 35 heures maximum par semaine et sachant que la durée hebdomadaire moyenne doit être de 26 heures sur la durée du contrat) – R.322-17-6 du code du travail-. Concrètement, cet accord pourra être formalisé aux articles 5, 6 et 8 du contrat de travail qui préciseront les périodes et l'organisation du travail retenues pour rendre cette durée compatible avec le calendrier scolaire.

CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ SOUS CONTRAT D'AVENIR

Modèle

En application de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (art. 51,52,53, 55) et du décret n°2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir, au contrat insertion-revenu minimum d'activité et modifiant le code du travail, le ***(Désignation et nom de l'établissement employeur)*** ; représenté par ***(Qualité et nom du représentant légal de l'EPLE)***, embauche :

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)

dans le cadre d'un contrat d'avenir (CAV) (conformément à la convention de contrat d'avenir entre le prescripteur, l'employeur et le bénéficiaire ci-annexée) dans les conditions suivantes :

Article 1 : durée du contrat

Le présent contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de : ***(nombre de mois)***
A compter du : ***(date de début du contrat)***
Jusqu'au : ***(date de fin du contrat)***

Article 2 : objet du contrat

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)

est embauché(e) pour des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, entre autres :

(descriptif des missions et tâches confiées au salarié embauché sous CAV)

ou pour tout autre tâche rentrant dans cet objet. Son lieu de travail est fixé au ***(Nom et adresse de l'établissement employeur)*** qui l'emploie, sur les lieux indiqués par le responsable de cet établissement.

Article 3 : période d'essai

La période d'essai est fixée à un mois,
commençant à courir le ***(date de début de la période d'essai)***
et se terminant le ***(date de fin de la période d'essai)***

Pendant cette période, chacune des parties peut mettre fin au présent contrat sans préavis.

Article 4 : qualification

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)

est embauché(e) en qualité de : ***(Qualification)***

Article 5 : rémunération et durée du travail

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)

est rémunéré(e) sur la base du SMIC horaire et pour une durée hebdomadaire de travail de 26 heures, modulable sur tout ou partie de l'année, dans la limite d'un tiers de sa durée. Pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectuées est réputé égal à 26 heures. L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.122-3-4 du Code du travail n'est pas due à l'issue du contrat d'avenir.

Article 6 : horaire de travail

Les horaires de travail de :

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)

sont les suivants :

JOURS	**HEURES**
Lundi	*Horaires du Matin et de l'Après midi*
Mardi	*Horaires du Matin et de l'Après midi*
Mercredi	*Horaires du Matin et de l'Après midi*
Jeudi	*Horaires du Matin et de l'Après midi*
Vendredi	*Horaires du Matin et de l'Après midi*
Samedi	*Horaires du Matin et de l'Après midi*

Les horaires de travail peuvent être modifiés par le responsable hiérarchique en fonction des besoins du service. En tout état de cause, les horaires de travail restent inscrits dans le cadre des heures d'ouverture de l'établissement et dans les limites définies à l'article 5 ci-dessus.

Article 7 : responsable hiérarchique

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)

dans le cadre de l'accomplissement de ces tâches, est placé sous la responsabilité de ***(Civilité, Nom et Prénom, Grade du responsable)***

à qui il (elle) rend compte de son activité, ou en cas d'empêchement de celui-ci, à tout autre personne déléguée par l'employeur.

Article 8 : congés

(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)

bénéficie en vertu des dispositions de l'article L.223-2 du Code du travail d'un droit à congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat, la totalité des droits à congés du salarié devra être réalisée pendant la durée du présent contrat.

Les dates de congés sont à définir en accord avec le responsable hiérarchique et selon les nécessités du service.

Article 9 : suspension du contrat

Le contrat d'avenir peut être suspendu à la demande du salarié afin qu'il puisse effectuer une période d'essai pour une offre d'emploi visant à une embauche.

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

L'exécution du contrat est également suspendue en cas de maladie, de congés maternité et arrêt de travail, dans les conditions de droit commun fixées par le Code du travail.

En application de l'article L122-3-5 du Code du travail, la suspension du contrat, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

Article 10 : congé maladie et accident du travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, congé de maternité ou accident du travail, le salarié perçoit des allocations journalières prévues par le régime général de la sécurité sociale complétées d'une indemnisation pendant le délai de carence et d'un complément aux indemnités journalières du régime général lorsque le salarié est adhérent à la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN).

Pour les bénéficiaires de l'API et du RMI, lorsque le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une prise en charge par le régime de la sécurité sociale et lorsque son salaire n'est pas maintenu par l'employeur, son allocation est augmentée d'un montant journalier égal à un trentième de l'allocation de RMI garantie à une personne isolée sans déduction du forfait logement.

Article 11 : renouvellement du contrat

Après accord exprès du prescripteur, le présent contrat peut être renouvelé par écrit. La durée de chaque renouvellement pourra être supérieure à la durée initialement fixée sans pouvoir excéder la durée maximale prévue par la convention.

Article 12 : rupture du contrat d'avenir avant son terme

Le présent contrat de droit privé est régi par les dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats d'avenir, par les dispositions du code du travail et le cas échéant, par des dispositions conventionnelles applicables.

En application de l'article L 122-3-8 du code du travail, le contrat ne peut être valablement rompu avant l'échéance du terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

Le contrat peut également faire l'objet d'une rupture à l'initiative du salarié et de l'employeur lorsque cette rupture résulte d'un accord clair et non équivoque entre les parties.

En application de l'article L 322-4-7 du code du travail, le présent contrat de travail pourra être rompu à tout moment sur l'initiative du salarié en vue d'être embauché pour un contrat à durée indéterminée, pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour suivre une formation conduisant à une qualification.

Toute rupture du contrat doit être impérativement signalée au prescripteur, à l'établissement mutualisateur et au CNASEA dans un délai de 7 jours francs.

Le présent contrat peut se cumuler sous certaines conditions et après accord du prescripteur avec une activité complémentaire rémunérée en conformité avec la réglementation en vigueur et dans la limite de la durée maximale du travail applicable.

Article 13 : formation

Le salarié en signant un contrat d'avenir, s'engage à suivre des actions d'accompagnement et de formation y compris hors temps de travail, dans la limite de la durée légale du travail.

Les actions de formation hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération.

Article 14 : règlement des litiges

Les litiges relatifs à l'exécution du présent contrat de droit privé relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

Fait à ***(lieu de conclusion du contrat)***

Le ***(date de conclusion du contrat)***

Pour le salarié :	**Pour l'employeur :**
(Nom et Prénom du salarié)	**(Qualité, Nom et Prénom de l'employeur)**
Signature du salarié précédée de la mention« lu et approuvé »	***Signature de l'employeur***

Transmis au représentant de l'Etat ou, par délégation, à l'autorité académique :
Exécutoire le…….....

Aix en Provence, le 13 Décembre 2005

NOTE AUX EPLE SUR L'AFFILIATION
AU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE ASSEDIC

La présente note s'adresse aux établissements non affiliés au régime d'assurance chômage de l'Assedic, il s'agit :

- des EPLE ayant déjà formulé une demande d'adhésion non suivie d'effet et recensés comme demandeur (message e-mail du 12 décembre), ces établissements recevront de l'Assedic un formulaire d'adhésion révocable.
- des EPLE n'ayant pas fait de 1ére demande et qui souhaitent s'affilier, ces établissements doivent s'adresser directement à l'agence Assedic de secteur pour retirer un formulaire.

L'adhésion révocable à l'assurance chômage Assedic au taux de 6.40%

L'adhésion révocable à l'assurance chômage de l'Assedic s'applique **à l'ensemble des agents non titulaires recrutés et rémunérés par l'EPLE au moment de et après l'affiliation .**
Cette adhésion concerne les contrats CAE,CAV,CES,CEC et tout autre contrat signé par l'EPLE en sa qualité d'employeur ,exception faite :

- des emplois -jeunes gérés dans le cadre de la convention de gestion n° C 555 conclue entre le ministère et l'Unedic
- des assistants d'éducation bénéficiant de l' adhésion irrévocable mise en place en 2003 dans le cadre de la loi n°2003-30 du 30 avril 2003.

Date d'effet de l'adhésion révocable

L'adhésion révocable à 6.40% prend effet :

- **au 1er jour de recrutement** pour les CAE et CAV dont le début de contrat se situe avant le 1er janvier 2006(cette affiliation rétroactive entraînant une régularisation des cotisations)
- **au 1er jour du mois qui suit l'affiliation** pour les CAE et CAV dont l'embauche se situe à partir du 1er janvier 2006 et pour les CES, CEC et autres contrats en activité à cette date.

Le stage de probation

Une période de stage (cotisation) de 6 mois s'applique pour bénéficier d'une indemnisation pour perte d'emploi versée par l'Assedic.
Les CES (et CAE-CAV ex CES) sont exonérés de ce stage du fait de leur affiliation au régime dérogatoire de l'Assedic.
Les CEC et autres contrats y sont soumis, excepté si ces contrats étaient auparavant affiliés au régime Assedic. Ainsi dans le cas où, un CEC est en rupture de contrat(fin de dispositif ou non renouvellement) avant le terme du délai de probation, l'indemnisation sera assurée par l'établissement en utilisant l'outil EGDAR sur des subventions versées par le CNASEA à sa demande.

Procédure d'adhésion

L'Assedic adresse le formulaire « demande d'adhésion »DAJ 293
et la notice DAJ 807 à l'EPLE automatiquement ou sur demande

⇓

L'EPLE retourne le formulaire complété et signé
et la délibération du CA

⇓

L'Assedic adresse le contrat d'adhésion DAJ 289 en 2 exemplaires

⇓

L'EPLE complète et retourne le contrat d'adhésion
signé en 2 exemplaires

⇓

L'Assedic signe le contrat, attribue un n° d'affiliation et retourne
un exemplaire à l'EPLE

Paiement des cotisations ,remboursement par le CNASEA

Les EPLE s'acquittent auprès des Assedic (mensuellement ou trimestriellement selon l'effectif 10 salariés et plus ou moins de 10) des cotisations en fonction de l'assiette des rémunérations portées sur l'état fourni par l'Assedic : avis de versement.
Les cotisations assurance chômage versées sont remboursées par le CNASEA auprès duquel l'établissement doit faire connaître son adhésion à l'Assedic.

L'information du CNASEA se fait comme suit :

- Pour les contrats CAE et CAV déjà signés et enregistrés par le CNASEA : l'adhésion doit être indiquée sur l'état trimestriel, en rouge sous le n° de Siret en précisant le type d'adhésion (révocable ou exceptionnellement sélective), le n° d'affiliation figurant sur le contrat et la date d'effet de l'adhésion (important pour obtenir le remboursement des cotisations régularisées)

- Pour les nouveaux contrats il convient d'indiquer sur l'imprimé aide complémentaire sous le n° d'employeur : le type d'adhésion et la date d'effet.

- Pour les contrats CES, CEC et autres, un courrier devra être adressé au CNASEA précisant également les contrats concernés, le type d'adhésion, la date d'effet.