

## Contrat d'avenir (CAV)

# Contrat d'Accompagnement dans l'emploi (CAE)

Bénéficiaire (CAV)	Bénéficiaire (CAE)
Le CAV s'adresse aux bénéficiaires, 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). Il peut tenir lieu de contrat d'insertion que tout bénéficiaire du RMI doit conclure dans les 3 mois qui suivent la mise en paiement de son allocation	Le CAE s'adresse aux 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.

Contrat (CAV)	Contrat (CAE)
CDD de droit privé à temps partiel et devant être établi par écrit. Sa durée minimale est de 6 mois et sa durée maximale de 24 mois. Elle peut être prolongée dans la limite de 12 mois, soit une durée maximale de 36 mois, ou de 60 mois pour les personnes âgées de plus de 50 ans lors de leur entrée dans le dispositif. L'Éducation Nationale peut recruter des CAV pour une durée de 10 mois (du 1er septembre au 30 juin). La durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 26 heures, ce qui représente 113 heures par mois ou 1.222 heures par an. Le contrat peut prévoir un aménagement de l'horaire de travail sur tout ou partie de l'année, à condition que la durée hebdomadaire moyenne soit égale à 26 heures, la rémunération mensuelle restant calculée sur cette base.	CDD de droit privé, à temps partiel ou à temps complet, devant être établi par écrit. Sa durée minimale est de 6 mois et sa durée maximale de 24 mois, renouvellement compris. S'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail du bénéficiaire ne peut être inférieure à 20 heures, ce qui représente 87 heures par mois, ou 940 heures par an. La durée du travail peut être calculée en moyenne sur le mois ou sur l'année. Les horaires de travail sont précisés dans le contrat et restent inscrits dans le cadre des heures d'ouverture de l'établissement.

## Employeur

L'employeur est le/la chef de l'établissement scolaire (collège ou lycée) qui recrute le CAV. Pour les écoles, c'est un collège habilité qui recrute.

<b>Formalités (CAV)</b>	<b>Formalités (CAE)</b>
La conclusion de chaque CAV est subordonnée à la signature d'une convention individuelle entre le bénéficiaire, qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues, l'ANPE et l'employeur concerné. Ces actions peuvent se tenir pendant ou après les heures de service, dans la limite de la durée légale du travail (35 heures). Cette convention individuelle définit le projet professionnel du salarié, fixe les conditions de son accompagnement dans l'emploi, énonce les actions de formation ou de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) mises en œuvre à son profit et désigne le référent chargé de suivre son parcours d'insertion	Préalablement à l'embauche d'un salarié en CAE, l'employeur doit avoir conclu avec l'ANPE une convention fixant les modalités d'orientation et d'accompagnement du contractant. Elle prévoit les actions de formation et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé-e.

### Période d'essai

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

### Statut

Les CAE et CAV ont un statut de salarié-e à part entière et peuvent, à ce titre, bénéficier des actions de formation professionnelle et de la VAE prévues par la convention passée entre son employeur et l'État, qui ne sont pas obligatoires, mais fortement recommandées. Par dérogation aux dispositions normalement applicables aux CDD, les contrats peuvent être rompus avant leur terme à l'initiative du/de la salarié-e, l'accord de l'employeur n'étant alors pas nécessaire.

### Rémunération

La rémunération est égale au SMIC horaire brut multiplié par la durée de travail effective.

### Cumul de contrats

Les CAE et CAV peuvent cumuler leur contrat avec une activité complémentaire rémunérée, dans la limite de la durée légale du travail (35 heures). Mais attention, le cumul d'emploi est impossible avec deux employeurs publics.

### Congés payés

La durée est déterminée à raison de 2,5 jours par mois de travail effectif. Les CAE et CAV bénéficient d'un congé de même durée que les salariés qui travaillent à temps plein ( Code du Travail, principe de l'égalité des droits des salarié-e-s à temps partiel avec les autres salarié-e-s ). Ces congés doivent être posés 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'État. Il faut prendre ses vacances

avant la fin de son contrat. Lorsque les périodes de fermeture du lieu de travail excèdent les 5 semaines légales, il n'y a pas de compensation de service pour l'employé-e. L'employeur doit payer le salaire sans contrepartie. L'employé-e n'est pas responsable de l'impossibilité d'aller travailler.

### **Congé maladie**

Les CAE et CAV ne perçoivent pas de salaire de l'employeur en cas d'arrêt de travail, mais peuvent bénéficier des indemnités journalières de la CPAM. Ce droit est fonction de la durée de l'arrêt de travail : si le congé de maladie est inférieur ou égal à 3 jours, aucune indemnité n'est versée (délai de carence) ; si le congé de maladie est supérieur à 3 jours, les indemnités journalières sont versées à compter du 4ème jour. Chaque indemnité est égale à 1/60ème du salaire brut. Si le/la salarié-e est malade avant son départ prévu en congés, ils sont reportés à la fin de l'arrêt de travail ou ultérieurement suivant les nécessités de service. S'il/elle tombe malade pendant ses congés, il/elle ne peut les prendre après, mais peut cumuler son indemnité de congés payés et ses indemnités journalières.

### **Congé de maternité**

6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement. 2 semaines peuvent être accordées au titre de grossesse pathologique avant le congé de maternité. 2 semaines supplémentaires peuvent être accordées au titre des couches pathologiques avant le congé de maternité et 4 semaines à l'issue de celui-ci, mais elles sont rémunérées au titre du congé de maladie. Les indemnités journalières sont versées à condition de justifier de 10 mois de travail à la date de l'accouchement et d'avoir travaillé au moins 200 heures dans les 3 mois précédents.

### **Congé parental d'éducation**

Il est possible, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance ou d'adoption d'un enfant, de transmettre la demande en recommandé un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption. Le congé est d'un an renouvelable et il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. Il peut être demandé à temps partiel. Le contrat est suspendu pendant cette période. La durée du contrat n'en est pas prolongée pour autant. Le congé n'est pas rémunéré. Concernant la garde d'enfant malade, il bénéficie de 3 jours par an, ou de 5 jours si l'enfant a moins d'un an.

### **Événements familiaux**

Tout CAE ou CAV bénéficie, sur justification, d'autorisations exceptionnelles d'absence, sans condition d'ancienneté : 4 jours pour son mariage ; 3 jours pour naissance ou adoption ; 11 jours pour congé parental (demande à formuler un mois avant la date à laquelle le père entend prendre son congé en précisant la date de la suspension du contrat de travail et à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant) ; 1 jour pour le mariage d'un enfant ; 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ; 1 jour pour le décès du père ou de la mère sous réserve d'ancienneté de 3 mois ; 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération.

### **Rupture et suspension du contrat**

Le contrat de travail peut être rompu ou suspendu si le/la salarié-e justifie d'une proposition d'embauche pour un CDI, un CDD supérieur ou égal à 6 mois, ou pour suivre une formation qualifiante. Il peut y avoir rupture suite à un accord écrit entre le salarié et l'employeur. La suspension ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

## Accident du travail

La déclaration doit être faite à l'employeur dans les 24 heures sur un formulaire spécial. Il y a gratuité des soins hospitaliers, pharmaceutiques et de transport. Si un arrêt de travail est consécutif à l'accident, la déclaration doit être faite à la CPAM et à l'employeur dans les 48 heures. Le montant des indemnités journalières correspond à 60 % du salaire de base jusqu'au 28ème jour d'arrêt ; 80 % du salaire journalier de base à partir du 29ème jour d'arrêt.

## Élections professionnelles

- Dans le secondaire, à condition d'être employé pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles, les CAE et CAV participent aux élections au Conseil d'Administration. Elles/ils sont éligibles en cas de nomination pour l'année scolaire.
- Dans le Primaire, les CAE et CAV ne sont électeurs/rices, ni éligibles. Toutefois, en fonction de l'ordre du jour, le/la Président-e du Conseil d'école et après avis dudit Conseil, peut l'autoriser à assister à certaines séances avec voix consultative.
- Les CAV peuvent voter lors des élections aux conseils des prud'hommes.

## Chômage

A la suite d'un licenciement ou à l'échéance du contrat, les salarié-e-s perçoivent l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) mais il faut justifier de 730 jours d'affiliation au régime d'assurance chômage. C'est uniquement en l'absence de proposition d'emploi que l'allocation est de droit.

## Visite médicale

Les salarié-e-s doivent passer une visite médicale d'embauche, à la charge de l'employeur, auprès d'un médecin agréé et ce, dans le mois qui suit le recrutement.

## Retraite

Les CAE et CAV sont affilié-e-s à l'IRCANTEC au même titre que les autres agents non-titulaires de la Fonction Publique.

## Conflits

Les conflits avec l'employeur (non respect de l'horaire de travail, licenciement abusif, etc.), relèvent des Prud'hommes. Les CAE et CAV doivent s'adresser au Conseil dans le ressort duquel est situé l'établissement où ils exercent.

Ces contrats sont régis par la Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, et pour

les CAV : le Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 et par la Circulaire DGEFP n° 2005-13 du 21 mars 2005

les CAE : le Décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 et par la Circulaire DGEFP n° 2005-12 du 21 mars 2005.

Les similarités entre ces contrats de droit privé dits aidés sont telles que nous avons fait le choix de les présenter ensemble tout en mettant en vis-à-vis les différences existantes.

## **LA PRÉCARITÉ, ÇA SUFFIT !**

**Titularisation immédiate  
Sans Condition  
de concours ou de nationalité**

éducation 59/62  
**Sud**