

ENTRE D'UNE PART :

L'Association pour la Formation et l'Accompagnement des Personnes en contrats aidés, ci-dessous dénommée A.F.A.P.C.A. 10 place du champ de foire – 15000 Aurillac

ET D'AUTRE PART :

Représenté par :

Dénommé ci-dessus l'employeur, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 :

L'employeur s'engage :

1. A faciliter et susciter les contacts entre son salarié sous contrat PEC et l'AFAPCA
2. A rechercher toute solution facilitant les possibilités de formation envisagées par son salarié
3. A verser à l'association **une adhésion annuelle**

ARTICLE 2 : Adhésion annuelle

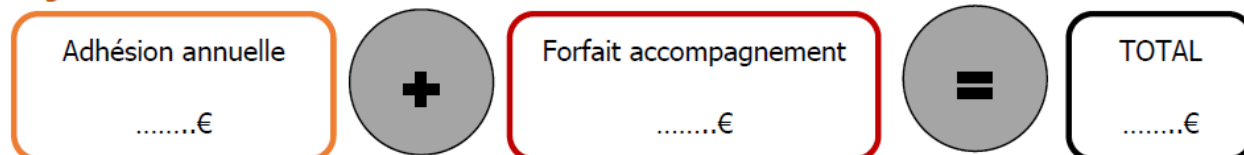
Cotisation Personne Morale comprenant l'adhésion annuelle ainsi qu'un accompagnement pour 1 salarié en contrat PEC.

Adhésion annuelle			Forfait accompagnement		
Moins de 10 salariés	100 € ^{TTC}	<input type="checkbox"/>	1 salarié accompagné	Compris dans l'adhésion annuelle	<input type="checkbox"/>
Plus de 10 salariés	150 € ^{TTC}	<input type="checkbox"/>	2 salariés accompagnés	50 € ^{TTC}	<input type="checkbox"/>
Plus de 20 salariés	180 € ^{TTC}	<input type="checkbox"/>	3 salariés accompagnés	100 € ^{TTC}	<input type="checkbox"/>
Plus de 40 salariés	200 € ^{TTC}	<input type="checkbox"/>	4 salariés accompagnés	150 € ^{TTC}	<input type="checkbox"/>
Plus de 60 salariés	250 € ^{TTC}	<input type="checkbox"/>	5 salariés et + accompagnés	200 € ^{TTC}	<input type="checkbox"/>

Les personnes morales doivent choisir leur adhésion annuelle en fonction de l'effectif déclaré à leur OPCA et ajouter le forfait d'accompagnement souhaité au vu du nombre de salarié en cours d'accompagnement et/ou prévu.

Pour toute personne entrant en contrat PEC en cours d'année et qui nécessiterai un accompagnement supplémentaire, un appel à cotisation de 50 € complémentaire sera demandé

A régler



J'atteste sur l'honneur que les éléments fournis sont conformes à la réalité.

Paiement par chèque

Paiement par virement bancaire

ARTICLE 3 :

L'AFAPCA s'engage :

Assurer un accompagnement individualisé du salarié

1. Identifier les atouts du salarié en situation de travail : niveau de maîtrise des compétences, capacités sociales,...
2. Identifier, programmer et suivre les actions de professionnalisation
3. Dynamiser la prospection du salarié sur les offres d'emploi existantes et les candidatures spontanées.

Collecter, auprès de l'ensemble des partenaires institutionnels et formatifs l'ensemble des outils et informations pouvant être mis à disposition du salarié.

ARTICLE 4 :

En cas de litige entre les signataires, le contentieux relèvera de la juridiction civile après l'échec d'un règlement amiable.

Pour l'AFAPCA,

Fait àLe
Pour l'employeur,