Contrat de travail à durée indéterminée

Ce contrat remplace le CDI signé par les deux parties le 1er septembre 2004, compte tenu des nouvelles dispositions de la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 art. 24 concernant les éducateurs permanents des lieux de vie.

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

L'association Les Alizés, dont le siège social est situé 1 avenue Jeanne d'Arc à MONTJEAN-SUR-LOIRE (49570), représentée par Monsieur Patrick TESSON, agissant en sa qualité de responsable permanent du lieu de vie, dûment autorisé à l'effet de signer les présentes,

D'UNE PART …

Ci-après dénommée l'employeur,

ET

Mademoiselle Caroline B., demeurant présentement à Champtocé-sur-Loire MONTJEAN-SUR-LOIRE, de nationalité française, née le xx/xx/xxxx à xxxxx immatriculée à la Sécurité sociale sous le numéro x xx xx xx xxx xxx xx.

D'AUTRE PART …

Ci-après dénommée le salarié.

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 - ENGAGEMENT

L'employeur confirme l'engagement du salarié dans le cadre du présent contrat de travail.

Cet engagement est régi par les dispositions légales et réglementaires applicables à l'employeur.

Il est également régi par les dispositions particulières qui constituent l'objet des présentes.

Le salarié qui accepte cet engagement déclare formellement n'être lié à aucun autre employeur, être libre de tout engagement en vigueur envers son ou ses précédents employeurs et ne pas être soumis à une clause de non-concurrence lui interdisant de travailler au sein de l'association dont il déclare bien connaître l'activité.

Le salarié déclare être titulaire d'un des diplômes suivants :

- d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une des écoles de formation d'éducateur spécialisé,
- du diplôme d'État d'éducateur spécialisé,
- du certificat national de qualification d'éducateur spécialisé régulièrement délivré par le CTNEAI,
- d'une reconnaissance de qualification.

Il déclare par ailleurs n'être frappé d'aucune incapacité, ni d'aucune inaptitude physique à l'exercice de son activité.

Toute fausse déclaration sur les points évoqués aux 2 paragraphes immédiatement précédents est de nature à mettre en jeu la responsabilité du salarié.

ARTICLE 2 - DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu et accepté pour une durée indéterminée commençant à courir à compter du 1er janvier 2013.

ARTICLE 3 - EMPLOI

Le salarié exercera au sein de l'association l'emploi d'**« ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ - PERMANENT RESPONSABLE »** et donc sous un statut cadre.

Cet emploi correspond à la classification suivante telle qu'elle résulte des dispositions de l'annexe 3 de la convention collective « Handicapés : établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées » en date du 15 mars 1966 et non étendu :

- catégorie professionnelle : personnel éducatif, pédagogique et social,
- coefficient : 446.

Il est rappelé que l'association n'applique pas les autres dispositions de l'annexe 3. L'association n'est pas tenue par les autres dispositions de la convention collective nationale précitée.

ARTICLE 4 - ATTRIBUTIONS

Les attributions du salarié seront exercées sous le contrôle, l'autorité et dans le cadre des directives générales et particulières qui lui seront données par son supérieur hiérarchique, ou toute autre personne que celui-ci pourrait à tout moment déléguer à cet effet, ou qui pourrait lui être substituée.

Ces attributions feront l'objet, s'il y a lieu, d'une description et seront précisées chaque fois que l'employeur l'estimera nécessaire, étant précisé qu'elles ne présentent ni un caractère exhaustif, ni un caractère définitif.

Ces attributions ont par nature un caractère évolutif, et n'ayant pas un caractère contractuel pourront être modifiées à la seule initiative de l'employeur.

ARTICLE 5 - RÉMUNÉRATION

En contrepartie du parfait accomplissement de son emploi, le salarié percevra un salaire mensuel brut et à terme échu de X XXX euros *(chiffres en toutes lettres)* compte tenu de son ancienneté y compris une prime de sujétions de 8,21 % déterminée sur la base de la durée collective du travail applicable dans l'association pour la catégorie professionnelle à laquelle il appartient ; une indemnité de responsabilité correspondant à 60 points (pour 220,20 €) ; ainsi qu'une prime de 243,47 € forfaitaire et mensuelle pour les dimanches et jours fériés travaillés.

ARTICLE 6 - HORAIRES DE TRAVAIL

Compte tenu des nouvelles dispositions du Chapitre IV du Code du travail, de la loi du 5 mars 2007, **la durée du travail est de deux cent cinquante-huit jours par an, y compris les congés payés.** Il est expressément convenu entre les parties que les horaires communiqués ne présentent aucun caractère contractuel et ne constituent pas un élément essentiel du présent contrat.

En conséquence, les horaires de travail et leur répartition sur ces 258 jours pourront être modifiés, notamment en fonction de l'organisation de l'association et d'une manière générale dans l'intérêt de son bon fonctionnement.

ARTICLE 7 - DÉPLACEMENTS

Le salarié s'engage à effectuer des déplacements ponctuels de plusieurs jours pour les besoins de l'association sans que cela constitue une modification dudit contrat, tels que notamment accompagner les jeunes en vacances, en week-end, en excursion…

ARTICLE 8 - OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES : UTILISATION D'UN VÉHICULE DE L'ASSOCIATION

Pour l'accomplissement de sa mission, le salarié devra utiliser deux véhicules de l'association.

Le salarié reconnaît être en possession de son permis de conduire, condition essentielle pour l'exécution du contrat de travail.

Le retrait du permis de conduire, dans le cadre du travail ou en dehors et quelle qu'en soit la cause, pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tout événement survenant à ces véhicules tels, entre autres, incident mécanique ou accident de la circulation devra faire l'objet d'une information immédiate à l'employeur, afin que celui-ci puisse prendre les mesures nécessaires.

En cas d'accident, le salarié devra immédiatement prendre contact avec la compagnie d'assurance en précisant les circonstances de l'accident, afin de prendre puis de suivre les instructions données par cette dernière.

Tout manquement à cette clause engagerait la responsabilité du salarié contre laquelle l'employeur pourrait exercer tout recours.

Le véhicule doit être maintenu dans un état de propreté tant intérieur qu'extérieur et de présentation conforme à l'image de marque de l'employeur.

Le salarié doit veiller spontanément au bon entretien du véhicule, à son bon fonctionnement, à son bon état général (huile, eau, pneumatique, freins, etc.) et se conformer aux instructions de révision et d'entretien.

Le salarié doit, avant toute utilisation :

- vérifier le bon fonctionnement du véhicule ;
- s'assurer de la présence à bord du véhicule de la conformité des documents requis par la réglementation en matière de conduite (documents administratifs et de contrôle du véhicule).

Il doit signaler immédiatement à l'employeur toute anomalie éventuelle et demander à ce que les réparations qui s'imposent soient effectuées.

Le salarié ne doit jamais utiliser, pour l'exécution du présent contrat, un véhicule automobile ou tout autre moyen de transport lui appartenant ou appartenant à un tiers sans autorisation expresse, écrite et préalable de l'employeur ; auquel cas, le salarié devra être assuré à ses frais par une assurance illimitée couvrant la responsabilité civile pouvant résulter de ce moyen de transport.

Il est expressément rappelé que le salarié est personnellement responsable de toute pénalité ou amende résultant d'infraction qu'il aurait personnellement commise : amendes fiscales découlant des procès-verbaux ou contraventions qui lui sont imputables de par l'utilisation et la conduite du véhicule ou par défaut de documents (carte grise, attestation d'assurance, vignette fiscale) sauf si ce défaut incombe à l'association elle-même.

Cette mise à disposition pourra être remise en cause à tout moment en fonction des nécessités de l'employeur et avec respect d'un préavis d'un mois.

Dans ce cas, le salarié devra prendre les mesures nécessaires pour avoir à sa disposition un véhicule personnel.

ARTICLE 9 - OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ

Le salarié est lié par le secret professionnel le plus absolu.

Il s'engage à conserver scrupuleusement et de la façon la plus stricte, la discrétion la plus absolue sur l'ensemble des informations qu'il pourrait recueillir à l'occasion de sa fonction ou du fait de sa présence dans l'association (historique des jeunes, dossier médical, dossier judiciaire…).

Il s'interdit, tant pendant la durée du contrat que par la suite, toute communication de documents, de quelque nature qu'ils soient, propres à l'association et/ou utilisés par cette dernière, quelle qu'en soit la provenance.

Cette obligation au secret professionnel s'impose de manière impérative pendant l'exécution du présent contrat et demeurera même après la fin de celui-ci quelle qu'en soit la cause.

Tout manquement à cette obligation constituerait, en cours de contrat, une faute susceptible de justifier un licenciement.

ARTICLE 10 - OBLIGATION DE FIDÉLITÉ

Le salarié est tenu d'une véritable obligation de fidélité qui lui interdit, pendant toute la durée d'exécution du présent contrat, de s'intéresser directement ou indirectement à une activité concurrente de l'association employeur, ou de collaborer directement ou indirectement, sous quelque forme que ce soit, à une activité concurrente quel qu'en soit l'objet, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers.

ARTICLE 11 - OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Le salarié s'engage expressément à :

- se soumettre aux examens médicaux obligatoires auxquels il sera convoqué pendant l'exécution de son contrat ;
- exercer sa fonction au mieux des intérêts de l'employeur, en travaillant dans le souci d'une plus grande efficacité en parfaite collaboration avec la direction ;
- observer fidèlement toutes les instructions et consignes générales et particulières qui lui seront données ;
- respecter les règles d'hygiène et de sécurité ;
- respecter la discipline intérieure de l'employeur ;
- avoir une tenue correcte ;
- avoir en toute circonstance une attitude compatible avec l'image de l'association ;
- accomplir toute formation afin de maintenir constamment sa qualification professionnelle ;
- accomplir des périodes de surveillance nocturne en chambre de veille ;
- accomplir des astreintes téléphoniques en acceptant que la ligne des Alizés soit basculée sur son téléphone portable ;
- une grande assiduité au travail ;
- avertir l'employeur, dans les plus brefs délais, des raisons de toute absence pour quelque cause que ce soit afin d'éviter toute désorganisation de l'association, ce qui n'équivaut ni à une autorisation ni à une justification ;
- transmettre en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident un certificat médical matérialisant l'arrêt dans les délais applicables et ce même en cas de prolongation de l'arrêt de travail initial ;
- informer l'employeur immédiatement de toute modification dans la situation personnelle qu'il a signalée lors de son engagement concernant, entre autres, son état civil, l'adresse de son domicile, sa situation de famille, sa domiciliation bancaire, son permis de conduire, l'attribution d'une éventuelle qualité de handicapé ou de bénéficiaire de rente ;
- accepter d'être affecté temporairement à un autre poste de travail correspondant à une qualification différente de son emploi habituel en cas de nécessité de l'employeur, le classement et la rémunération prévue aux présentes étant maintenus ;
- être vigilant sur l'utilisation du téléphone de l'association qui doit être utilisé exclusivement à des fins professionnelles, sauf dans des circonstances exceptionnelles, et ce d'autant plus qu'il est informé que l'association dispose de relevés détaillés des communications téléphoniques.

ARTICLE 12 - CONGÉS PAYÉS

Le salarié aura droit à cinq semaines de congés payés annuels, ceux-ci ne sont pas comptabilisés sur les cent sept jours non travaillés.

ARTICLE 13 - RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La résiliation du présent contrat de travail pourra intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, sous réserve de respecter les règles fixées par la réglementation applicable.

ARTICLE 14 - DISPOSITIONS FINALES

Pour tout ce qui n'est pas prévu au contrat, les parties s'en rapportent aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à l'employeur.

ARTICLE 15 - NON-DÉCHÉANCE

Le fait que l’employeur n’aurait pas exigé l’application d’une clause quelconque du présent contrat, que ce soit de façon permanente ou temporaire, ne pourra en aucun cas être considéré comme une renonciation à ses droits et ne pourra porter atteinte à la validité du présent contrat de travail en tout ou partie.

Fait à Montjean-sur-Loire en 2 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties le xx/xx/xxxx

La salariée,	Pour l’association Les Alizés et par délégation
Caroline B.	L’employeur Patrick T.