

Accord professionnel

ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

ACCORD DU 7 JUILLET 2010
RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL

NOR : ASET1051216M

Champ d'application

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

Section 1. – Recrutement

Article 1^{er}

Egalité femmes-hommes et non-discrimination

Les employeurs porteurs d'ateliers chantiers d'insertion respectent leurs obligations légales relatives à l'égalité femmes-hommes et à la non-discrimination, notamment lors de la phase de recrutement. A ce titre, ils sont vigilants à mettre en place les procédures et outils nécessaires à un recrutement fondé exclusivement sur des critères légaux objectifs.

Article 2

Mobilité interne

Lorsqu'un recrutement est décidé par l'atelier chantier d'insertion suite à une vacance de poste ou lors d'une création de poste, l'employeur en informe le personnel.

Les informations internes sur le poste disponible sont établies selon les règles propres à chaque (ACI).

Les candidatures internes, reçues par écrit et répondant aux conditions requises devront être étudiées en priorité ; viennent ensuite les candidatures externes.

La priorité sera notamment donnée aux salariés à temps partiel dans la structure en cas de disponibilité d'un poste à temps plein correspondant aux compétences du salarié.

Une réponse écrite et motivée sera donnée aux candidatures internes qui ne seraient pas retenues dans la structure.

Section 2. – Conclusion du contrat de travail

Article 1^{er}

Choix du contrat de travail

Pour les emplois repères, autres que l'emploi repère « salariés polyvalents », le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. A ce titre, et conformément au code du travail, il peut être conclu pour un temps complet ou un temps partiel.

Toutefois, les contrats à durée déterminée peuvent être conclus conformément aux dispositions légales. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, sont informés préalablement de toute embauche en contrat à durée déterminée.

Pour l'emploi repère « salariés polyvalents » : en raison de la finalité de ces emplois, les contrats de travail à durée déterminée conclus dans le cadre de la politique de l'emploi sont des contrats généralement conclus sans caractère exclusif.

Article 2

Etablissement du contrat

Le contrat de travail est conclu par l'employeur en la personne habilitée.

Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition des salariés.

Contrat écrit

Le contrat de travail est établi par écrit, en 2 exemplaires, dont 1 est remis à chaque partie.

Le contrat comporte à minima les clauses obligatoires suivantes :

- parties au contrat ;
- date d'engagement ;
- durée et horaires de travail ;
- nature du contrat ;
- lieu de travail ;
- salaire de base et tous les éléments de la rémunération, y compris les avantages en nature ;
- définition de l'emploi, coefficient et niveau tels que prévus par les dispositions conventionnelles applicables ;
- durée de la période d'essai et conditions de son éventuel renouvellement ;
- conditions particulières de travail ;
- la convention collective et/ou accords collectifs ainsi que les éventuels accords d'entreprises applicables ;
- secret professionnel et/ou discrétion professionnelle ;
- mention manuscrite « bon pour accord, lu et approuvé, daté, signé ».

Et, le cas échéant, des clauses particulières telles que :

- mode de calcul des congés payés ;
- mise à disposition d'un ordinateur et/ou d'un téléphone portable ;
- mise à disposition d'un véhicule ;
- l'existence et, le cas échéant, le contenu d'une délégation de pouvoir ;
- clause de non- concurrence ;
- clauses d'objectifs ;
- clauses de mobilité.

Section 3. – *Contrat de travail*

1. Contrat à durée indéterminée

Article 1^{er}

Période d'essai

Pour les salariés recrutés sous contrat de travail à durée indéterminée, la période d'essai est fixée à 2 mois pour les employés et 4 mois pour les cadres.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus équivalente à la période initiale.

Article 2

Rupture du contrat de travail

2.1. Pendant la période d'essai

La rupture de la période d'essai peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Elle ne peut être fondée sur un motif économique.

2.2. Démission

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié doit être faite de manière claire et non-équivoque, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. Le point de départ du préavis commence à courir à compter de la date de notification de la démission et résulte des durées légales.

a) Existence et durée du préavis

Le salarié démissionnaire doit à son employeur un préavis calculé en fonction des dispositions légales.

b) Rémunération du préavis

En cas de non-réalisation du préavis suite à une demande du salarié acceptée par l'employeur, celui-ci n'a pas à être rémunéré, de même en cas d'inexécution du préavis du fait du salarié, sauf dispositions légales contraires.

2.3. Licenciement

L'employeur doit justifier d'une cause réelle et sérieuse pour tout licenciement.

Le salarié justifiant de 1 an d'ancienneté à la date de notification du licenciement bénéficie d'un préavis minimum de 2 mois et d'une indemnité de licenciement égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Le licenciement pour inaptitude physique répond à une procédure spécifique fixée par la loi. En cas de licenciement pour inaptitude physique, le montant de l'indemnité sera doublé.

Le licenciement économique répond à une procédure spécifique prévue par la loi.

2.4. Rupture conventionnelle homologuée

La rupture conventionnelle homologuée est un mode de rupture du contrat de travail traduisant l'accord des parties pour rompre d'un commun accord le contrat de travail.

Article 3

Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail peut être suspendu, notamment par différents événements d'ordre privé ou professionnel. Il s'agit d'une période où le contrat de travail, sans être rompu, cesse de produire tout ou partie de ses effets. La suspension du contrat de travail implique que, lors de la reprise de l'exécution normale du contrat de travail, le salarié retrouve l'emploi qu'il a quitté temporairement ou un emploi similaire correspondant à ses compétences et un salaire au moins égal à celui correspondant à son emploi précédent.

3.1. Arrêts maladie

Il est rappelé que les salariés ne doivent faire l'objet d'aucune mesure défavorable liée à leur état de santé. A ce titre, l'employeur n'est pas en droit de licencier un salarié en raison de son état de santé.

Cependant, l'employeur sera en droit d'envisager le licenciement d'un salarié en cas d'absences répétées ou prolongées perturbant le bon fonctionnement de la structure et nécessitant le remplacement définitif de l'intéressé.

3.2. Accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle

Ils sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Départ en retraite

Le départ volontaire à la retraite comme la mise à la retraite par l'employeur constituent des modalités particulières de rupture du contrat de travail tant en ce qui concerne les conditions de ces ruptures que leurs conséquences.

Un employeur peut mettre un salarié à la retraite sous réserve de son accord dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés peuvent aussi, avec l'accord de leur employeur, partir en retraite progressive dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Contrat à durée déterminée

Hors période d'essai, les contrats à durée déterminée, et notamment ceux conclus dans le cadre de la politique de l'emploi, ne peuvent être rompus que dans des cas limitativement prévus par la loi.

Section 4. – *Droit des couples concubins déclarés et des couples pacsés*

Pour toutes les dispositions de la convention collective, les couples concubins déclarés et les couples pacsés ont les mêmes droits que les couples mariés.

Section 5. – *Congés*

La loi accorde aux salariés, dans certaines circonstances, des autorisations d'absences rémunérées ou non. Chacun de ces congés légaux obéit à des règles spécifiques.

Article 1^{er}

Congés annuels

Les congés annuels et leur calcul sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2

Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux suivants sont accordés sans condition d'ancienneté ; ils remplacent les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- 4 jours ouvrés pour le pacte civil de solidarité du salarié ;
- 4 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ;
- 4 jours ouvrés pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2 jours ouvrés pour le décès d'un frère ou d'une sœur, du père, de la mère du salarié.

Ces jours de congés devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à du travail effectif.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier des congés familiaux, le salarié devra avertir son employeur au moins 15 jours à l'avance, excepté les cas de décès.

Article 3

Congés pour enfant malade

Il peut être accordé un congé supplémentaire rémunéré dans la limite de 2 jours par année civile aux mères ou pères de famille pour soigner un enfant malade et âgé de moins de 16 ans, dont l'état a été médicalement constaté.

Ces cas doivent être motivés et justifiés par la présentation d'un certificat médical attestant de la présence de l'un des parents auprès de l'enfant malade. Ces absences peuvent être prises par demi-journée.

Section 6. – *Durée, date d'application et extension de l'accord*

Article 1^{er}

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 2

Date d'entrée en application de l'accord

Le présent accord entre en application à la date de sa signature.

Article 3

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et de ses avenants.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Fait à Paris, le 7 juillet 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SYNESI.

Syndicats de salariés :

FNAS ;

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

