

ENGAGEMENT CONTRACTUEL

ENTRE

L'ASSOCIATION ROBIN DES BIO

ET

LES SALARIE(E)S

DE ROBIN DES BIO

Table des matières

1.	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
1.1	Durée, dénonciation, révision	3
1.1.1	Durée	3
1.1.2	Dénonciation	3
1.1.3	Révision.....	4
2.	DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL	4
2.1	Recrutement	4
2.2	Contrat de travail	4
2.3	Période d'essai.....	4
2.4	Rupture du contrat de travail	5
2.4.1	Préavis	5
2.4.2	Indemnité de licenciement.....	5
2.5	Durée du travail	5
2.6	Flexibilité des horaires.....	5
2.7	Entretien annuel avec les salarié(e)s	5
3	CONGÉS	6
3.1	Congés annuels	6
3.2	Congés exceptionnels annuels	6
3.3	Congés de maternité.....	6
3.4	Congés sans solde	6
3.5	Jours fériés	6
4	RÉMUNÉRATIONS	7
4.1	Salaire mensuel brut de base.....	7
4.2	Prime de fin d'année.....	7
4.3	Revalorisation salariale à l'ancienneté	7
4.4	Prime exceptionnelle.....	7
5.	AVANTAGES SOCIAUX	8
6.	DROITS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	8

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le présent engagement vise les personnels de l'association Robin des Bio.

Pour toutes les dispositions générales se référant au droit syndical, à la formation continue, au secret professionnel, au service militaire ou absences pour périodes militaires obligatoires, il sera fait référence aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les personnels visés par ce dispositif sont ceux embauchés par l'association. Les contrats à durée déterminée doivent être établis suivant les dispositions en vigueur. Pour les contrats à temps partiel, il sera fait application des avantages « prorata temporis » ou en tenant compte des dispositions légales prévues dans les contrats spéciaux de lutte contre le chômage.

Tout salarié à l'embauchage doit avoir connaissance des conditions générales du contrat de travail et doit se soumettre à la visite médicale de Médecine du Travail. Le contrat ne deviendra applicable qu'à la suite de l'appréciation de l'aptitude à occuper le poste pour lequel il est embauché. Un exemplaire du présent engagement sera porté à sa connaissance et lui sera remis avec le contrat de travail.

Le conseil d'administration de l'association délègue, en sa qualité d'employeur, sa représentation auprès de ses employés à un de ses administrateurs, chargé d'assurer les relations quotidiennes employeur-salarié.

1.1 Durée, dénonciation, révision

1.1.1 Durée

Le présent engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité de le dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de trois mois.

1.1.2 Dénonciation

L'avis de dénonciation sera adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire. Il devra être accompagné d'un projet de texte de transformation.

1.1.3 Révision

Lorsqu'une des parties contractantes envisage une révision ou une modification, elle peut présenter sa demande sans que celle-ci entraîne la dénonciation du présent engagement. L'introduction de la demande peut se faire :

- soit selon les mêmes modalités que pour une dénonciation.
- soit au cours d'une réunion du conseil d'administration élargie aux salarié(e)s.

2. DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

2.1 Recrutement

Le recrutement est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur avec la possibilité pour les salarié(e)s de participer au recrutement à titre consultatif.

2.2 Contrat de travail

Le contrat devra obligatoirement spécifier :

- la date d'entrée en fonction.
- la durée du travail et sa répartition.
- le/les lieu(x) de travail et sa répartition.
- le salaire de base et tous les éléments de rémunération en particulier les éléments de reconstitution de carrière.
- la durée de la période d'essai.
- la référence au présent engagement contractuel.
- l'objet du contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ainsi que sa durée et son terme.

Le contrat de travail doit être remis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

2.3 Période d'essai

Pour tout employé de l'association, embauché à durée indéterminée, la période d'essai est d'un mois renouvelable deux fois.

En cas de contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.(article L.122-3-2 du Code du Travail)

Pendant cette période, le contrat peut-être rompu de part et d'autre, à tout moment, sans indemnité ni préavis.

2.4 Rupture du contrat de travail

2.4.1 Préavis

Après la période d'essai, le licenciement (sauf pour faute grave ou lourde) donne lieu à un préavis égal à la période d'essai sauf disposition plus favorable de la loi pour le ou la salarié(e). Au delà de deux années d'ancienneté, un préavis de deux mois doit être respecté.

En cas de démission, le délai congé est égal à la période d'essai. Cependant, les délais accordés peuvent être très courts si, à la suite de la demande du salarié, l'employeur estime que le départ précipité ne perturbe pas la bonne marche de l'association. Ces délais sont à discuter au cas par cas et ne peuvent, en tout état de cause, être supérieurs à la durée du préavis fixé ci-dessus en cas de licenciement.

Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour. Ces absences de deux heures pourront être cumulées après accord de l'employeur et déduite du salaire. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

2.4.2 Indemnité de licenciement

Conformément au code du travail

2.5 Durée du travail

La durée normale du travail temps plein est celle déterminée par le droit du travail en vigueur. La répartition est fixée en accord entre l'employeur et les salariés suivant l'horaire collectif de travail.

2.6 Flexibilité des horaires

Une flexibilité des horaires est accordée. Les salarié(e)s tiendront un tableau permettant de visualiser leur temps de travail journalier.

2.7 Entretien annuel avec les salarié(e)s

Un entretien annuel entre chaque salarié et une délégation du conseil d'administration composée de son président, de la personne chargée des relations CA-employés et d'un troisième administrateur sera organisé.

3 CONGÉS

3.1 Congés annuels

Ils comportent

- 2,5 jours ouvrables par mois de travail (article L 223-4 du Code du Travail) ;
- 5 jours mobiles qui ne rentreront pas dans le calcul du fractionnement cité ci-dessous et qui sont fixés par le/les salarié(e)s en accord avec le CA en début d'année dans le cadre du planning annuel de fonctionnement de l'association.

Les congés doivent être pris en au moins deux fractions dont l'une ne pourra être inférieure à trois semaines et située pendant la période de fermeture annuelle du local de l'association actée par le conseil d'administration, sauf accord des deux parties.

3.2 Congés exceptionnels annuels

- Pour évènements familiaux
 - mariage/PACS du salarié 2 j
 - mariage d'un enfant 1 j
 - décès d'un conjoint ou d'un enfant 3 j
 - décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère 2 j
 - décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un autre ascendant 1 j
 - Si plus de 500 km + 1 j

 - Pour enfants malade de moins de 12 ans 2 j
- ouvrables par année civile sur justifications médicales et attestation d'employeur du conjoint ou sur l'honneur en cas de profession non salariée
- Pour rentrée des classes enfant de moins de 12 ans 0.5 j

3.3 Congés de maternité

Les congés de maternité et l'adoption sont accordés suivant les dispositions en vigueur.

3.4 Congés sans solde

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par la loi.

3.5 Jours fériés

Les jours fériés, payés comme une journée de travail habituelle, sont : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

4 RÉMUNÉRATIONS

4.1 Salaire mensuel brut de base

Il est celui convenu entre l'employeur et le salarié lors de la signature de son contrat de travail ou, dès lors que nouvel accord il y a eu, celui convenu lors du nouvel accord employeur-salarié.

Le salaire net sera maintenu en cas d'arrêt maladie dans la limite de 4 semaines par an.

4.2 Prime de fin d'année

Une prime égale à un mois de salaire est accordée. Cette prime sera versée au choix de l'employeur avec le salaire de décembre ou répartie sur les douze mois de l'année.

Elle est égale au salaire normal du dernier mois de l'année, calculée au prorata temporis pour les salariés embauchés en cours d'année. Il en est de même lors du départ du salarié de l'entreprise, pour démission, licenciement ou départ en retraite.

4.3 Revalorisation salariale à l'ancienneté

L'attribution d'un échelon de 0.5 % par année d'ancienneté est accordée, dans la limite de 5% :

- une fois révolue la 2ème année d'entrée dans l'association.
- à effet du 1er jour du mois anniversaire.

4.4 Prime exceptionnelle

L'attribution d'une prime sera étudiée et envisagée après approbation des comptes de l'année N et des budgets N+1 par le Conseil d'administration.

5. AVANTAGES SOCIAUX

Les salariés de l'association bénéficient d'une réduction de 12% sur le montant de leurs achats de marchandises du local.

6. DROITS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Conformément au code du travail

Fait à Lille, le 19 février 2009

Pour Robin des Bio

Augustin SEGARD
Trésorier



Pour les salarié(e)s

Véronique POUPARD



Céline RAMAUT

