I. RELATIONS DE TRAVAIL

PARTIE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Maj. au 01/01/1988

1) CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a. **Embauche** *(pièces à fournir, mentions du contrat de travail)*

- *Art. 1 et 6 Protocole social initial entré en vigueur au 1er septembre 1983 réécrit au 1er janvier 1988*

b. **Obligations des parties**

- *Art. 7 Protocole social initial entré en vigueur au 1er septembre 1983 réécrit au 1er janvier 1988*

c. **Période d'essai**

- *Art. 2 Protocole social initial entré en vigueur au 1er septembre 1983 réécrit au 1er janvier 1988*

2) RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a. **Démission** *(préavis)*

- *Art. 3 Protocole social initial entré en vigueur au 1er septembre 1983 réécrit au 1er janvier 1988*

b. **Licenciement** *(préavis / indemnité de licenciement)*

- *Art. 10 Protocole social initial entré en vigueur au 1er septembre 1983 réécrit au 1er janvier 1988*

c. **Départ à la retraite/mise à la retraite (préavis / indemnités)**

- Art. 26 Protocole social initial entré en vigueur au 1er septembre 1983 réécrit au 1er janvier 1988

APPRENTIS D'AUTEUIL

1.

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Articles 1 et 6 PROTOCOLE SOCIAL *du 1er janvier 1988* modifié le 13/12/1991, le 05/05/1997 et le 21/12/1999

Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :

	Les dispositions précédées d'une barre rouge sont applicables **à l'ensemble des collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil** *(salariés liés par un contrat de travail à la Fondation d'Auteuil et enseignants agents publics).*
	Les dispositions précédées d'une barre orange sont applicables **à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil.**
	Les dispositions précédées d'une barre rose sont applicables **aux enseignants sous contrat des établissements primaire sous contrat simple**

ARTICLE 1
Préalables à l'embauche

Les préalables consistent, après une demande écrite d'embauche, en un entretien avec le Directeur de Maison, son représentant ou le chef du personnel.
Le salarié doit être conscient de l'esprit de la Fondation et des buts de l'Œuvre, visant le devenir des enfants confiés à l'Œuvre, exposés dans le Projet Educatif.
Après étude de la motivation du candidat, il lui sera demandé la fourniture des différents éléments et les justificatifs nécessaires à la constitution du dossier.

Pièces à fournir par le candidat

- curriculum vitae,
- 2 photos d'identité afin de personnalisation à venir,
- extrait récent de l'acte de naissance, complété par les indications de date de mariage et de nationalité, état civil du conjoint, date de naissance des enfants,
- extrait du casier judiciaire,
- photocopie conforme de la carte de sécurité sociale, adresse et numéro du centre de paiement sécurité sociale,
- ensemble des renseignements concernant les régimes de retraite ou de prévoyance auxquels le candidat a pu appartenir,
- indication de la personne à prévenir en cas d'accident,
- copie des pièces justifiant de la situation militaire,
- copie des diplômes obtenus,
- copie des certificats de travail.

La production de ces différentes pièces et la notification écrite des diverses modifications pouvant intervenir en cours de contrat sont obligatoires (changement de situation familiale, de domicile, etc.) et facilitent la reconstitution de carrière, lors des demandes de retraite.

Contenu du contrat

Le contrat de travail sera établi en trois exemplaires et remis :

- à la Direction Générale
- au Directeur de Maison
- à l'intéressé.

Il comportera obligatoirement :

- emploi et fonctions,
- rémunération, indice,
- durée de la période d'essai,
- date et signature.

L'embauche dans l'Œuvre implique obligatoirement l'adhésion au régime de prévoyance et de retraite complémentaire. Toute modification substantielle dans la nature de l'emploi fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

ARTICLE 6
Création ou vacance de poste

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur, tout en conservant le choix du recrutement, en informera le personnel et examinera en priorité les candidatures internes remplissant les conditions requises.

Article 7 PROTOCOLE SOCIAL *du 1er janvier 1988* modifié le 13/12/1991, le 05/05/1997 et le 21/12/1999

Attention ! Toutes les dispositions de cet article ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation d'Auteuil :

	Les dispositions précédées d'une barre orange sont applicables **à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil.**
	Les dispositions précédées d'une barre rose sont applicables **aux enseignants sous contrat des établissements primaire sous contrat simple**

ARTICLE 7
Remplacements

Sauf contre-indication médicale, et en fonction de leurs compétences, les salariés de toutes catégories peuvent être momentanément appelés à des travaux qui ne leur sont pas habituellement confiés, en particulier pendant la période des vacances, sous réserve de bénéficier de leurs congés annuels. Ils ne peuvent prétendre à aucune indemnité du fait du remplacement à un grade supérieur d'une durée inférieure à un mois. Ces remplacements ne pourront, dans le cas contraire, entraîner aucune diminution de salaire.

PROTOCOLE SOCIAL *du 1er janvier 1988*
modifié le 13/12/1991, le 05/05/1997 et le 21/12/1999

Attention ! Toutes les dispositions de cet article ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :

	Les dispositions précédées d'une barre bleue sont applicables **aux salariés de la famille éducative non cadre**.
	Les dispositions précédées d'une barre violette sont applicables **aux salariés de la famille administration et services non cadre.**
	Les dispositions précédées d'une barre jaune sont applicables **aux salariés de la famille pédagogique.**
	Les dispositions précédées d'une barre verte sont applicables **à tous les cadres (hors formateurs et hors enseignants).**

ARTICLE 2
Période d'essai, confirmation

a) Employés Administratifs et Personnel de service

Tout candidat à un emploi doit se soumettre à une période d'essai de deux mois[1] pour les employés administratifs et de service, à cette période d'essai, il pourra être mis fin de part et d'autre sous réserve d'un préavis[1]. Concernant les contrats à durée déterminée, la période d'essai est définie par l'article 1242-10 du Code du Travail[1].

b) Cadres et Chefs de service

La période d'essai des Cadres de la Fondation et des Maisons est de quatre mois[1].
En ce qui concerne les chefs de service et les membres de Direction, la période d'essai sera définie précisément en accord avec l'intéressé lors de la conclusion du contrat de travail. Elle ne saurait être inférieure à 4 mois[1].

A cette période d'essai, il pourra être mis fin de part et d'autre, sous réserve d'un préavis[2]

a.1. Il n'y a pas de période d'essai s'il s'agit d'un changement de Maison sans interruption du contrat de travail et sans changement dans la nature du poste, si l'une de ces deux conditions n'est pas remplie un nouveau contrat sera obligatoirement établi.

[1] Loi du 25 juin 2008

2.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

PROTOCOLE SOCIAL *du 1er janvier 1988*
modifié le 13/12/1991, le 05/05/1997 et le 21/12/1999

Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :

	Les dispositions précédées d'une barre bleue sont applicables **aux salariés de la famille éducative non cadre**.
	Les dispositions précédées d'une barre violette sont applicables **aux salariés de la famille administration et services non cadre.**
	Les dispositions précédées d'une barre jaune hachurée sont applicables **aux salariés de la filière formation et apprentissage.**
	Les dispositions précédées d'une barre verte sont applicables **à tous les cadres** *(hors formateurs et hors enseignants).*

ARTICLE 3
Préavis en cas de départ volontaire

a) Non-Cadres :

- moins de 6 mois : préavis de 8 jours,
- 6 mois et plus : 1 mois.

b) Cadres de la Fondation :

- si l'ancienneté est inférieure à 2 ans, même dispositions que pour les non-cadres,
- si l'ancienneté est supérieure à 2 ans, le délai de préavis est de 3 mois.

c) Personnel de direction et Chefs de service :

- la durée du préavis est fonction des dispositions figurant dans le contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent à tous les salariés de l'Œuvre bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée à l'exclusion de tout autre.

PROTOCOLE SOCIAL *du 1er janvier 1988*
modifié le 13/12/1991, le 05/05/1997 et le 21/12/1999

Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :

	Les dispositions précédées d'une barre orange sont applicables **à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil.**
	Les dispositions précédées d'une barre rose sont applicables **aux enseignants sous contrat des établissements primaire sous contrat simple**

ARTICLE 10
Reclassement

La Direction Générale favorisera au maximum le reclassement, à l'intérieur de la Fondation, du personnel licencié pour motif économique.

PROTOCOLE SOCIAL *du 1er janvier 1988*
modifié le 13/12/1991, le 05/05/1997 et le 21/12/1999

Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :

	Les dispositions précédées d'une barre orange sont applicables **à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail à la Fondation d'Auteuil.**

ARTICLE 26
Mise à la retraite

Il n'existe par d'âge obligatoire de la retraite. Tout salarié s'oblige dès l'âge de soixante ans et à la demande de la Direction Générale, à faire connaître sa situation de retraite. *(Droits acquis au regard des trimestres de cotisations).*

Dans tous les cas, les parties se préviendront, six mois à l'avance, de leur intention de mettre fin au contrat de travail.

Tout salarié permanent cessant ses fonctions pour départ en retraite, bénéficiera d'une indemnité de départ égale à :

- 1/5 de mois par année de 6 à 15 ans
- 2/5 de mois par année de 16 à 25 ans
- les cinq premières années n'ouvrent droit à aucune indemnité et ne sont pas comprises dans les calculs.

Par exemple :

Après quinze ans de service, le salarié a droit à une indemnité de 2 mois, après vingt ans : 4 mois, après 25 ans et au-delà : 6 mois *(maximum)*.

DIRECTIONS DES RELATIONS HUMAINES
Direction des Relations Sociales

FONDATIONAPPRENTIS D'AUTEUIL
Œuvre d'Église – Fondation reconnue d'utilité publique
40, rue Jean de La Fontaine – 75781 Paris Cedex 16
Tél. 01 44 14 75 75 – Fax 01 44 14 74 01 – N° SIREN : 775 688 799

www.apprentis-auteuil.org

APPRENTIS D'AUTEUIL