

< A établir sur papier à en-tête >

Modèle 3 : Contrat de travail salariés à temps plein en poste

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE
A TEMPS PLEIN**

ENTRE :

- L'ASAMLA,

dont le siège social est situé 49-51 Chaussée de la Madeleine – 44 000
NANTES

Cotisant à l'URSSAF de Loire Atlantique sous le numéro 44012088643,

représentée par Monsieur Hervé DIVET, agissant en sa qualité de Président,

d'une part,

ET :

- Madame < Prénom et Nom > ,

demeurant <...> ,

née le <...> à <...> ,

de nationalité <.....>

Inscrite auprès des organismes sociaux sous le n° <...> ,

agissant à titre personnel,

d'autre part

Etant préalablement rappelé que :

Madame <...> a été embauchée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein par l'ASAMLA < à compter du ...>, en qualité de <...>.

Eu égard à l'évolution de la relation contractuelle entre Madame <...> et l'ASAMLA, liée en particulier à l'évolution de l'aménagement de la durée du travail au sein de l'association, entérinée par accord d'entreprise, les parties sont expressément convenues de redéfinir avec précision leurs droits et obligations réciproques dans le cadre du présent contrat, qui se substitue à toutes conventions verbales ou écrites ayant pu intervenir antérieurement entre les parties, et en particulier aux dispositions du contrat de travail initial conclu le <...> et aux avenants conclus le <...>.

Il a par conséquent été arrêté et convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – CONFIRMATION D'ENGAGEMENT ET D'EMPLOI

- 1.1. L'ASAMLA confirme à Madame <...> son embauche en qualité de <...> depuis le <...>, date de son embauche initiale à partir de laquelle sera décomptée son ancienneté pour la détermination de l'ensemble de ses droits et avantages.
- 1.2. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, Madame <...> dispose d'un droit d'accès et de rectification aux informations portées sur le présent contrat.
- 1.3. Madame <...> est informée qu'en raison de son activité actuelle, l'ASAMLA ne relève du champ d'application de plein droit d'aucune convention collective et ne fait dès lors application d'aucune convention collective de branche, sous réserve d'un changement d'activité ou de toute autre situation entraînant l'application de dispositions conventionnelles nationales de branche.

ARTICLE 2 – EMPLOI ET ATTRIBUTIONS

- 2.1. Madame <...> occupe un emploi de <.....>.
- 2.2. En cette qualité, Madame <...> a principalement en charge les responsabilités et attributions suivantes, sans que cette liste ne présente un caractère limitatif ou exhaustif :
 -
- 2.3. Tout aspect particulier de la mission de Madame <...> pourra lui être précisé par écrit ou de toute autre façon et le détail de ses attributions pourra faire l'objet si nécessaire d'une définition de poste plus détaillée qui conservera en tout état de cause un caractère évolutif.
- 2.4. Madame <...> s'oblige également à remplir toute mission particulière que son employeur jugerait utile ou nécessaire de lui confier dans l'intérêt de la bonne marche

de l'ASAMLA et qui ne se rapporterait pas directement et immédiatement à l'exercice de sa fonction.

ARTICLE 3 – EXERCICE DE L'ACTIVITE ET LIEU DE TRAVAIL

- 3.1. Madame <...> exerce ses fonctions sous la responsabilité de la Direction et/ou de toute personne qui lui serait substituée.
- 3.2. Madame <...> rend compte auprès de sa hiérarchie aussi souvent qu'il le lui est demandé et dans les conditions qui lui sont indiquées. Elle se conforme, de manière générale, à toutes instructions qui lui sont données par écrit ou de toute autre façon au fur et à mesure et en temps utile à cet effet. Elle pourra notamment être amenée à établir sur demande de la Direction un compte rendu de ses interventions.
- 3.3. Madame <...> s'engage également à respecter les règles en vigueur dans les établissements au sein desquels elle est amenée à intervenir auprès des bénéficiaires des services fournis par l'ASAMLA.
- 3.4. L'exercice de la fonction de Madame <...> impliquant une mobilité et des déplacements fréquents, cette dernière s'engage expressément à effectuer tous les déplacements nécessaires à l'exercice de ses missions ou qui lui seraient demandés par sa hiérarchie, quelles que soient leur durée, leur fréquence et leur distance.
- 3.5. Madame <...> est informée que le siège social de l'ASAMLA, auquel elle est administrativement rattachée, est actuellement situé au 49-51 Chaussée de la Madeleine, à Nantes (44 000). L'ASAMLA se réserve la faculté, en fonction de ses évolutions, de modifier ce lieu de rattachement.

ARTICLE 4 – CUMUL D'EMPLOIS

Version applicable lorsque la salariée n'exerce aucune autre activité :

- 4.1. Madame <...> précise n'exercer aucune autre activité professionnelle ou de formation rémunérée ou non, pour son compte ou pour le compte d'un tiers, à la date de signature du présent contrat.

Dans l'hypothèse où cette situation serait modifiée au cours de la relation contractuelle, elle s'engage à en informer l'ASAMLA dans les plus brefs délais et à communiquer les modalités d'exercice de cette activité distincte de son emploi au sein de l'association, afin de vérifier sa compatibilité avec la poursuite de son emploi au sein de l'ASAMLA, notamment au regard du respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail et des périodes de repos quotidien et hebdomadaire applicables. Elle s'interdit en tout état de cause pendant la durée du présent contrat d'exercer sous quelque statut que ce soit une activité similaire à celle exercée par l'association.

- 4.2. Madame <...> s'engage, dans l'hypothèse où elle était amenée à exercer une autre activité compatible avec la poursuite de son emploi au sein de l'ASAMLA, à respecter

les dispositions légales relatives à la durée du travail et en particulier aux durées maximales de travail hebdomadaire et journalière et aux repos quotidien et hebdomadaire, soit :

- à ne pas dépasser la durée hebdomadaire maximale de travail, fixée actuellement par les articles L.3121-35 et L.3121-36 du Code du travail, à 48 heures par semaine et 44 heures sur une période de douze semaines consécutives ;
- à observer une période de repos quotidien d'une durée minimale actuellement fixée par l'article L.3131-1 du Code du travail à 11 heures ;
- à observer une période de repos hebdomadaire minimale actuellement fixée par l'article L.3132-2 du Code du travail à 35 heures.

Madame <...> s'engage à fournir, le cas échéant, tous les justificatifs qui pourraient lui être demandés par l'ASAMLA afin de vérifier le respect de ces prescriptions.

- 4.3. La violation d'une ou plusieurs des obligations prévues au présent article par Madame <...> serait susceptible de remettre en cause la poursuite de la relation contractuelle.

Version applicable lorsque la salariée exerce une autre activité connue au moment de la signature :

- 4.1 Madame <...> précise < exercer un autre emploi pour le compte d'un autre employeur > OU < exercer une autre activité professionnelle pour son compte > OU < suivre une formationà préciser....> , dont elle a communiqué les modalités d'exercice à l'ASAMLA afin de vérifier leur compatibilité avec la poursuite de son emploi au sein de l'association.

Dans l'hypothèse où ces modalités d'exercice seraient modifiées, elle s'engage à transmettre dans les plus brefs délais à l'ASAMLA ces modifications, afin de vérifier leur compatibilité avec la poursuite de son emploi.

- 4.2 Madame <...> s'engage en toute hypothèse, dans le cadre de ce cumul d'emplois, à respecter les dispositions légales relatives à la durée du travail et en particulier aux durées maximales de travail hebdomadaire et journalière et aux repos quotidien et hebdomadaire, soit :

- à ne pas dépasser la durée hebdomadaire maximale de travail, fixée actuellement par les articles L.3121-35 et L.3121-36 du Code du travail, à 48 heures par semaine et 44 heures sur une période de douze semaines consécutives ;
- à observer une période de repos quotidien d'une durée minimale actuellement fixée par l'article L.3131-1 du Code du travail à 11 heures ;
- à observer une période de repos hebdomadaire minimale actuellement fixée par l'article L.3132-2 du Code du travail à 35 heures.

Madame <...> s'engage également à fournir tous les justificatifs qui pourraient lui être demandés par l'ASAMLA afin de vérifier le respect de ces prescriptions.

- 4.3. La violation d'une ou plusieurs des obligations prévues au présent article par Madame <...> serait susceptible de remettre en cause la poursuite de la relation contractuelle.

ARTICLE 5 – OBLIGATIONS DE LOYAUTE ET CONFIDENTIALITE

- 5.1. Conformément aux dispositions de l'article L.1222-1 du Code du travail, Madame <...> s'engage à toujours faire preuve de loyauté envers l'ASAMLA et par conséquent à ne rien faire qui puisse aller à l'encontre des intérêts de l'association ou nuire à son image, sa réputation et sa crédibilité, ainsi qu'à celle de ses dirigeants et membres actuels ou futurs.
- 5.2. Au-delà de l'obligation de réserve générale à laquelle elle est tenue, Madame <...> s'engage à observer une discrétion absolue concernant les faits et informations de toute nature dont elle aura connaissance dans l'exercice de ses attributions ou du fait de sa présence au sein de l'ASAMLA, notamment à l'égard de ses membres, ses partenaires, organismes, administrations et institutions en relation avec son activité et surtout à l'égard des bénéficiaires de ses services et leur famille.
- 5.3. Elle s'engage formellement à préserver la confidentialité de l'ensemble de ces informations, et tout particulièrement du contenu des traductions orales et écrites qu'elle réalise dans le cadre des missions, susceptibles de relever du secret médical, quels qu'en soient la nature ou le support et notamment à ne pas les diffuser ou les divulguer, ni les laisser communiquer, sauf à l'occasion de l'exercice normal de ses fonctions au sein de l'ASAMLA et à plus forte raison à ne pas faire emploi de ces informations pour son compte personnel ou pour le compte d'une entreprise concurrente.
- 5.4. Les obligations définies ci-dessus demeureront en vigueur tant pendant l'exécution du contrat de travail de Madame <...> qu'après sa cessation, pendant une durée de cinq ans.
- 5.5. Tout manquement à ces obligations serait de nature à justifier la rupture du contrat de travail de Madame <...>.

ARTICLE 6 – ORGANISATION ET DUREE DU TRAVAIL

- 6.1. Conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail applicable au sein de l'ASAMLA instaurant un décompte du temps de travail du personnel à temps partiel sur l'année, la durée du travail de Madame <...> est fixée à <...> heures sur l'année civile, correspondant à un horaire hebdomadaire moyen de <...> et à un horaire mensuel moyen de <...>, variables en fonction des fluctuations de l'activité de l'association.

Madame <...> est informée de la répartition de ses horaires de travail par la remise d'un planning trimestriel, conformément aux modalités détaillées dans l'accord d'entreprise précité.

- 6.2. Cette planification pourra faire l'objet de modifications, selon les modalités prévues dans l'accord d'entreprise, afin notamment d'assurer la continuité des services offerts aux bénéficiaires de l'ASAMLA, en cas de besoins d'interventions sollicités en urgence et non prévus, d'absences de ses collègues de travail, de nécessité de participation aux diverses activités et réunions organisées au sein de l'association, de perturbations

dans le fonctionnement de l'activité, de réorganisation du travail afin d'assurer une prestation de qualité, ou encore de sucroit d'activité.

- 6.3. Madame <...> s'engage à se conformer aux procédures en vigueur au sein de l'ASAMLA s'agissant du décompte et de la répartition des horaires de travail et du suivi de ses temps de travail et de repos.
- 6.4. Madame <...> pourra être amenée à accomplir des heures supplémentaires, telles que définies par l'accord d'entreprise précité, en fonction de la charge de travail et dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'ASAMLA, avec l'autorisation expresse de la Direction.
- 6.5. Madame <...> pourra également en fonction des variations et des contraintes de l'activité, être amenée à travailler occasionnellement le samedi, le dimanche et les jours fériés dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 7 - REMUNERATION

- 7.1 En contrepartie de l'accomplissement de ses fonctions, et indépendamment de l'horaire mensuel effectivement réalisé, conformément aux dispositions applicables au sein de l'ASAMLA, Madame <...> percevra une rémunération mensuelle brute lissée de <.....> €. établie sur la base d'un taux horaire brut de <...> €, pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures.
- 7.2 Madame <...> a vocation également à bénéficier de l'ensemble des avantages, de quelque nature qu'ils soient, prévus par les usages en vigueur au sein de l'ASAMLA, étant précisé que la modification ou disparition éventuelle de ces avantages par l'association ne pourra en aucun cas constituer une modification de son contrat de travail.

ARTICLE 8 – MATERIELS ET DOCUMENTS MIS A DISPOSITION

- 8.1. L'ASAMLA est amenée à confier à Madame <...> des matériels, fichiers et documents divers, en dépôt ou pour en faire un usage déterminé.
- 8.2. Madame <...> s'interdit expressément d'en faire une utilisation autre que celle autorisée par l'association et s'oblige à les lui présenter et restituer sur simple demande de la Direction ou de toute personne qui lui serait substituée.
- 8.3. Madame <...> s'interdit de procéder en vue de son usage personnel ou pour tout autre usage non autorisé expressément à des copies de tous documents, fichiers, programmes et matériels appartenant à l'association.
- 8.4. **Le cas échéant** : < Pour les besoins de son activité, l'ASAMLA met en particulier à la disposition de Madame <...> un téléphone portable et prend à sa charge les frais générés par l'abonnement et les consommations téléphoniques.

Il est expressément convenu entre les parties que ce téléphone est réservé à un usage principalement professionnel, l'utilisation à titre personnel devant rester limitée et ne pas préjudicier à la Société, qui se réserve la faculté de vérifier les relevés de consommation téléphoniques mensuels, dont les quatre derniers chiffres seront occultés, afin de vérifier la cohérence et le caractère raisonnable des montants de consommation. Tout abus avéré dans l'utilisation pourra donner lieu au prononcé de sanctions disciplinaires.

- 8.5. Un véhicule de service pourra être mis à disposition de Madame <...> pour réaliser ses déplacements professionnels. Elle devra, dans une telle hypothèse, se conformer aux modalités d'utilisation des véhicules de services définies par l'ASAMLA.

Elle devra notamment à cet égard être titulaire d'un permis de conduire et respecter rigoureusement les prescriptions du Code de la route, dans le cadre d'une conduite prudente dont elle demeure pleinement responsable. Elle devra être en possession à tout moment des documents nécessaires à la conduite du véhicule (carte grise, permis de conduire valide, assurance, vignette...).

Madame <...> reconnaît que l'attribution d'un tel véhicule de service ne constituera en aucun cas un élément déterminant de son engagement. Sa mise à disposition pourra ainsi être suspendue et/ou remise en cause à tout moment, et notamment en cas d'absence de Madame <...> quelle qu'en soit la cause et la durée, en fonction des besoins de l'association et en vue d'assurer la continuité du service, sans qu'elle ne puisse se prévaloir d'une modification de son contrat de travail.

- 8.6. En cas de départ de l'ASAMLA, pour quelque cause que ce soit, Madame <...> s'engage à restituer à la première demande et au plus tard le jour de cessation effective de ses fonctions tout les matériels ou documents qui auront pu lui être confiés ou mis à sa disposition par l'ASAMLA pour l'exercice de ses missions, ainsi que toute copie ou reproduction en sa possession, qu'elle s'interdit de conserver.

ARTICLE 9 – FRAIS PROFESSIONNELS

Les frais professionnels que Madame <...> est amenée à engager dans l'exercice de sa mission lui sont remboursés sur justificatifs selon les modalités et les procédures applicables au sein de l'ASAMLA, celle-ci se réservant le droit à tout moment de modifier les modalités de remboursement des frais professionnels, notamment en y substituant tout autre système qui s'avérerait mieux adapté aux circonstances, à l'évolution de la réglementation ou à l'intérêt de l'entreprise, sans que cela ne constitue une modification de son contrat de travail.

ARTICLE 10 – AVANTAGES SOCIAUX

- 10.1. Madame <...> bénéficie des congés payés conformément à la législation en vigueur, à prendre en accord avec la Direction selon les règles en vigueur au sein de l'ASAMLA et en tenant compte en tout état de cause des nécessités de service.

10.2. Madame <...> est affiliée aux régimes de retraite et de prévoyance-santé en vigueur au sein de l'ASAMLA, suivant la formule d'adhésion souscrite pour sa catégorie.

Elle reconnaît à cet égard avoir eu connaissance des garanties de couvertures prévoyance actuellement en vigueur et de la notice d'information s'y rapportant.

ARTICLE 11 – ABSENCES ET VISITES MEDICALES

11.1. En cas d'empêchement de remplir sa mission, pour quelque cause que ce soit, Madame <...> s'engage à en informer immédiatement la Direction ou toute autre personne qui lui est substituée par tout moyen, en lui indiquant le motif et la durée probable de son absence. En cas de maladie ou d'accident, elle devra lui adresser sans délai et au plus tard dans les 48 heures un certificat médical d'arrêt de travail. Elle devra en faire de même en cas de prolongation de son arrêt de travail, pour quelque cause que ce soit.

11.2. Toute absence prévisible, quelle qu'en soit la cause, doit faire l'objet d'une autorisation préalable écrite de la Direction.

11.3. Madame <...> s'engage par ailleurs à se soumettre aux visites médicales prévues par la réglementation.

11.4. Le défaut de respect d'une ou plusieurs obligations édictées au présent article pourra conduire au prononcé d'une sanction disciplinaire.

ARTICLE 12 - RESILIATION DU CONTRAT

12.1. La résiliation à l'initiative de l'une ou l'autre des parties ne pourra intervenir qu'en respectant un préavis fixé par les dispositions légales en vigueur, sauf en cas de faute grave ou de force majeure.

12.2. Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, et sauf accord entre elles, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis non observée, la base de calcul étant constituée par la moyenne mensuelle des douze derniers mois de salaire.

ARTICLE 13 - OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES DIVERSES

Madame <...> s'engage à :

- observer en toute circonstances une correction d'attitude et de langage et faire preuve d'amabilité et de politesse tant à l'égard de sa hiérarchie, de ses collègues de travail et des bénéficiaires des services offerts par l'ASAMLA et leurs familles, ainsi que de tout autre interlocuteur qu'elle serait amenée à avoir dans le cadre de l'exercice de sa fonction ;

- maintenir constamment une excellente présentation personnelle et veiller à une image conforme à celle de l'ASAMLA ;
- adopter une vigilance toute particulière et un respect scrupuleux des règles de sécurité en vigueur au sein de l'ASAMLA ;
- suivre toute formation, stage, journée d'études ou manifestation qui lui sont demandés et participer à toute réunion que L'ASAMLA serait amené à organiser ;
- faire connaître sans délai tout changement qui interviendrait dans sa situation personnelle (adresse, téléphone, situation de famille...).

FAIT A NANTES

LE <...>

EN DEUX EXEMPLAIRES

POUR LA SALARIEE
Madame <...> (1)

POUR L'ASAMLA
Monsieur Hervé DIVET (1)

(1) *Faire précéder la signature de la mention manuscrite "Lu et approuvé - Bon pour accord".
Apposer, en outre, un paraphe sur chaque bas de page du contrat*