

# **Convention collective nationale des aides familiales rurales et personnel de l'aide à domicile en milieu rural (ADMR).**

## **Contrat de travail.**

### **Article 4**

#### 4.1. Embauche - Période d'essai

Après avis du conseil d'administration ou de la commission mandatée à cet effet, le président engage le personnel.

Tout engagement résulte d'un contrat en double exemplaire dont un est remis obligatoirement au salarié.

Le contrat précise la date d'embauche, la durée de la période d'essai, la qualification, la nature, la durée du travail, la rémunération et la convention collective applicable.

4.1.1. Période d'essai (Avenants n° 173, 174 et 175 du 12 février 1993 ; avenant n° 205 applicable au 1er mai 2003).

Une période d'essai est systématiquement prévue. Elle est d'une durée variable suivant la catégorie professionnelle :

- aide à domicile, personnel des catégories " employés et personnel d'exécution ", technicien(ne) d'intervention sociale et familiale et aide-soignant(e) : la période d'essai est de 1 mois ;

- personnel de la catégorie " agents de maîtrise " et infirmier(ère) : la période d'essai est de 4 mois. Le point sera fait chaque mois entre les parties.

- pour les formatrices : la période d'essai est de 1 mois dans une association et 3 mois dans un centre de formation

- personnel cadre, infirmier(ère) coordinateur(trice) et cadre de direction : la période d'essai est de 6 mois. Le point sera fait chaque mois entre les parties.

4.1.2. Dans la mesure du possible, les cadres seront choisis parmi les salariés en fonction

dans l'organisme.

## 4.2. Absences

### 4.2.1. (Avenant n° 191 du 6 décembre 1996).

Toute absence du salarié doit être notifiée et justifiée à l'employeur, soit préalablement dans le cas d'une absence prévisible, soit dans le délai de 2 jours dans le cas contraire.

Dans le cas de maladie, le certificat établi par le médecin ou l'arrêt de travail sera produit dans un délai de 3 jours.

4.2.2. Ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail de la part du salarié, les absences suivantes :

- celles prévues par la convention collective et autorisées par l'employeur ;

- celles dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit à condition que leur durée soit justifiée et inférieure à 7 jours.

### 4.2.3. Maladie et licenciement (Avenant n° 115 applicable au 1er mai 1984).

Un salarié en arrêt maladie ne peut pas être licencié tant que son absence est inférieure à 1 an.

La procédure de licenciement doit être respectée (convocation, entretien préalable, notification par lettre recommandée). Les indemnités de licenciement sont dues.

Le salarié licencié pour maladie prolongée bénéficie d'une priorité d'embauche, à condition qu'il ait notifié par écrit à l'association son intention d'exercer ce droit, dans le mois qui suit la fin de sa maladie.

## 4.3. Modification du contrat de travail

Toute modification du contrat de travail fera l'objet d'un avenant au contrat.

## 4.4. Réembauche dans l'institution

(Avenants n° 173, 174 et 175 du 12 février 1993)

4.4.1. Le salarié réembauché dans une association ADMR conserve les avantages conventionnels acquis.

#### 4.4.2. Réembauche hors du département (Avenant n° 205 applicable au 1er mai 2003).

Si la réembauche fait suite à un appel de candidature, une prime forfaitaire de déménagement égale à 250 points sera versée par la fédération d'accueil.

#### 4.5. Rupture du contrat de travail

Le licenciement doit être notifié par pli recommandé avec demande d'avis de réception, en respectant les mesures réglementaires et conventionnelles en vigueur. La démission doit être notifiée par écrit.

##### 4.5.1. Préavis (Avenants n° 173, 174 et 175 du 12 février 1993).

Le salarié devra travailler normalement pendant le préavis, sauf si l'employeur l'a dispensé de l'effectuer.

En cas de licenciement ou de démission, la durée du préavis est la suivante :

- personnel d'intervention employé, personnel d'exécution et aides-soignants(es) :
- moins de 6 mois de présence dans l'association : 8 jours ;
- de 6 à 24 mois de présence : 1 mois ;
- au-delà de 24 mois de présence : 2 mois ;
- agents de maîtrise et infirmiers(ères) : 3 mois ;
- pour les cadres, cadres de direction et infirmiers(ères) coordinateurs(trices) : la durée de préavis en cas de licenciement sera de 6 mois, et la durée de préavis en cas de démission sera de 3 mois.

##### 4.5.2. Temps alloué pour la recherche d'un emploi (Avenant n° 205 applicable au 1er mai 2003).

Pendant la durée du préavis, le salarié présent dans le service depuis au moins 6 mois bénéficie par mois de préavis d'un nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire prévue au contrat de travail pour rechercher un emploi.

Ce temps sera pris par journée avec l'accord de l'employeur. Faute d'accord sur les dates, il sera pris pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié.

Ces heures seront rémunérées en cas de licenciement (uniquement si elles sont prises) mais ne seront pas rémunérées en cas de démission (à l'exception du salarié démissionnant pour suivre son conjoint).

4.5.3. Le salarié démissionnaire ne bénéficie d'aucune priorité d'embauche ultérieure mais conserve le bénéfice de l'ancienneté acquise à la date de son départ.

#### 4.6. Indemnité de licenciement

4.6.1. Personnel autre que les aides à domicile (Avenant n° 205 applicable au 1er mai 2003).

Sauf cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

- 1/5 de mois de salaire par année de présence à l'ADMR, après 2 ans d'ancienneté ;
- 1/2 mois de salaire par année de présence, à partir de la 5e année d'ancienneté.

Cette indemnité ne peut dépasser 3 mois de salaire. Le salaire retenu est celui du dernier mois de salaire complet.

Si l'indemnité conventionnelle devient inférieure à l'indemnité légale, cette dernière s'applique.

#### 4.6.2. Aides à domicile.

Le salarié licencié percevra, sauf cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement calculée suivant la législation en vigueur.

#### 4.7. Départ en retraite (Avenant n° 205 applicable au 1er mai 2003)

Les salariés ayant au moins 10 ans de présence à l'ADMR, percevront une indemnité de départ en retraite égale à 1 mois de salaire par tranche de 10 ans de présence.

Toute tranche incomplète au-delà de 10 ans fera l'objet d'une proratisation.

Pour le personnel à temps partiel, cette indemnité sera calculée sur la base des 3

meilleurs des 12 derniers mois.

La rémunération des salariés embauchés par l'ADMR avant le 1er janvier 1960 et ayant au moins 25 ans d'ancienneté sera majorée de 20 points, 1 an avant leur départ en retraite, ce dernier devant être notifié par écrit à l'employeur.