

Centre Fédéral de Ressources

Fiche pratique – Emploi et RH

|  |
| --- |
| **CDD SPECIFIQUE (ENTRAINEUR.E)** |
| *La FFN met tout en œuvre pour rédiger des documents conformes au droit en vigueur.**L’utilisation de ces documents ne saurait engager la responsabilité de la FFN, il convient de les adapter à votre situation et aux spécificités de la structure. Le service juridique est à votre disposition pour vous accompagner et répondre à vos questions*. Réalisation CFRreseau.federal@ffnatation.fr |

**CONTRAT A DUREE DETREMINEE SPECIFIQUE (ENTRAINEUR.E)**

Entre les soussignés :

[Dénomination de l’association]

Dont le siège est situé au [adresse],

Représentée par [M/Mme …], [qualité], ayant tous pouvoirs à l’effet des présentes,

 D’une part,

[Monsieur, Madame Nom (+nom de naissance éventuel) + Prénom du/de la salarié.e]

Né(e) le [date de naissance] à [ville et code postal],

De nationalité : [nationalité],

N° de Sécurité Sociale [123456789],

*Pour les travailleurs étrangers : Numéro de la carte de séjour portant la mention de travailleur salarié ou le titre valant autorisation de travail, valable jusqu’au [date de fin de validité du titre de séjour],*

 Demeurant [adresse complète]

 D’autre part,

***Il a été convenu ce qui suit :***

**Préambule :**

La déclaration préalable à l’embauche de [M/Mme …] a été effectuée à l’URSSAF [nom de l’URSAFF] auprès de laquelle [l’association] est immatriculée sous le numéro : [numéro d’immatriculation]

[M/Mme …] peut exercer auprès de cet organisme son droit d’accès et de rectification que lui confère la loi n°78-17 du 6 janvier 1978.

**Article 1 – Convention collective applicable**

Le présent contrat est régi par les dispositions du Code du Travail ainsi que la Convention Collective Nationale du Sport *(et le cas échéant l’accord d’établissement)*, consultable au siège du club.

**Article 2 – Durée de contrat**

Le présent contrat est conclu pour une durée de [….] saison.s sportive.s (dans la limite de 5 saisons).

Il débutera le [début de la saison sportive], sous réserve des résultats de la visite d’information et de prévention à laquelle le salarié sera soumis dans les 3 mois qui suivent l’embauche. (attention si le contrat est conclu en cours de saison, sa durée ne peut être inférieure à 12 mois sauf exception prévues à l’article 12.3.2.3 de la CCNS).

La rupture anticipée du présent contrat ne pourra intervenir que dans les stricts cas prévus par la Convention Collective Nationale du Sport et les dispositions du Code du travail et du Code du sport.

**Article 3 – Fonction**

[M/Mme …] est engagé.e en qualité de entraineur.e avec la qualification de [technicien, agent de maîtrise, cadre] correspondant au groupe [A,B, C ou D] de la CCNS.

Il/elle exercera ses missions sous l’autorité hiérarchique de [Nom + Prénom + poste du responsable hiérarchique] ou de toute autre personne qui pourrait être substituée à ce dernier et sous l’autorité fonctionnelle de l’ensemble des membres du Conseil d’Administration du club.

**Article 4 – Obligations et missions des parties**

 ***Obligation de l’entraineur.e***

Le/la salarié.e s’engage vis-à-vis du club, sans que cette liste soit limitative, à :

* [.…]
* [….]
* [….]
* Respecter les statuts et les règlements de la Fédération française de natation ;

***Obligation du club***

Le club s’engage vis-à-vis de son salarié à :

* [.…]
* [….]
* [….]

**Article 4 – Informations liées au statut du/de la salarié.e**

Si le/la salarié.e exerce son activité à titre exclusif, il/elle s’engage à ne pas exercer d’autre activité professionnelle sans en informer préalablement le club.

Si le/la salarié.e est pluriactif.ve, il lui incombe d’informer le club de son temps habituel de travail pour l’exercice de son ou ses autres(s) emploi(s) salarié(s).

Le/la salarié.e informera également le club de toute modification intervenant dans les conditions ou l’exécution de ses autres activités professionnelles, susceptibles d’influer sur le présent contrat.

**Article 5 – Durée du travail**

 ***Option 1 – Salarié.e à temps plein***

[M/Mme …] est engagé.e dans le cadre d’un contrat de travail à temps plein pour une durée hebdomadaire de 35 heures.

 ***Option 2 – Salarié.e à temps partiel n’exerçant pas d’autre activité professionnelle (étudiant/demandeur d’emploi)***

[M/Mme …] est engagé.e dans le cas d’un contrat de travail à temps partiel pour une durée hebdomadaire de [….] heures. (Au moins 17h30)

La répartition de la durée du travail entre les [jours de la semaine / semaines du mois] sera la suivante :

* [.…]
* [….]
* [….]

Afin de garantir la régularité des horaires, le Club communique au/à la salarié.e un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

Le club peut, à condition de respecter un délai de prévenance de 5 jours ouvrés, modifier la répartition des horaires de travail précédemment définie :

* [cas et nature des modifications]

Ce délai pourra être réduit en cas de circonstance exceptionnelles dans les limites fixées à l’article 12.7.1.3.5 de la CCNS.

Le/la salarié.e peut, dans les conditions prévues à l’article L. 3123-24 du Code du travail refuser cette modification.

Le/la salarié.e peut être amené.e à effectuer des heures complémentaires, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, qui ne pourront excéder le tiers de la durée [hebdomadaire/mensuelle] prévue au contrat, soit [……] heures par [semaine/mois], sans toutefois que la durée hebdomadaire de travail atteigne 35 heures.

Ces heures seront majorées de 10%.

 ***Option 3 – Salarié.e pluriactif justifiant d’une autre activité professionnelle***

Le/la salarié.e est engagé.e dans le cadre d’un contrat de travail à temps partiel pour une durée hebdomadaire de travail de […] heures.

Dans cette hypothèse, le/la salarié.e présente une demande écrite et motivée justifiant de l’exercice d’une activité professionnelle autre que celle de sportif/entraîneur. Il communique au club tous documents et éléments permettant de constater que le cumul d’activités lui donne le moyen d’atteindre une durée globale d’activité correspondant à un temps plein (35 heures hebdomadaire) ou au moins égale à la durée mentionnée à l’article L. 3123-14-1 du Code du travail (24 heures hebdomadaire).

La répartition de la durée du travail entre [les jours de la semaine/les semaines du mois] est la suivante :

* [….]
* [.…]
* [….]

Afin de garantir la régularité des horaires, le Club communique au/à la salarié.e un planning pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

Le club peut à condition du respect d’un délai de prévenance de 5 jours ouvrés, modifier la répartition des horaires de travail précédemment définie :

* [cas et nature de ces modifications]

Ce délai pourra être réduit en cas de circonstance exceptionnelles dans les limites fixées à l’article 12.7.1.3.5 de la CCNS.

Le/la salarié.e peut, dans les conditions prévues à l’article L. 3123-24 du Code du travail refuser cette modification.

Le/la salarié.e peut être amené.e à effectuer des heures complémentaires, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, qui ne pourront excéder le tiers de la durée [hebdomadaire/mensuelle] prévue au contrat, soit [……] heures par [semaine/mois], sans toutefois que la durée hebdomadaire de travail atteigne 35 heures.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l’employeur n’excèdent pas 10% de l’horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer (dans le cas contraire, l’accord du salarié est obligatoire).

Ces heures seront majorées de 10%.

**Article 6 – Condition particulières de travail**

[Préciser s’il y a des conditions particulières de travail, notamment le travail des jours fériés, ou le travail de nuit].

**Article 7 – Lieu de travail**

Le contrat est exécuté de manière habituelle à [lieu de travail], de même qu’au sein de tous établissements, piscines, complexes sportifs désignés pour l’exercice de ses fonctions ou de l’activité du club.

En fonction des nécessités de service et compte tenu de ses fonctions, [M/Mme …] pourra être amené de manière régulière à effectuer des déplacements temporaires n’entraînant pas changement de résidence.

Compte tenu de la nature de ses fonctions, [M/Mme …] s’engage à accepter tout changement de lieu de travail rendu nécessaire à la continuité des activités de l’association. Cette mobilité pour s’exercer dans les limites géographiques possibles [à compléter de manière précise, ex : la communauté d’agglomérations].

Télétravail :

[M/Mme …] pourra bénéficier, s’il/elle le souhaite, de [….] jours de télétravail par semaine.

**Article 8 – Rémunération**

En contrepartie de son travail, [M/Mme …] perçoit une rémunération mensuelle brute de […..] euros.

A la rémunération nette définie ci-dessus s’ajoutent :

* [La participation de l’employeur à hauteur de […] % des titres-restaurants, si [M/Mme …] souhaite profiter de cette possibilité]
* [Prime d’ancienneté]
* [Avantages en nature et modalité de cession en fin de contrat]
* [La prime annuelle du 13e mois]
* [Le remboursement à hauteur de 50 % de ses titres de transport (sur présentation de justificatifs originaux].

La rémunération est versée chaque mois pour la période de travail correspondante, par [modalité de paiement].

[M/Mme …] bénéficie des augmentations générales de salaire éventuellement attribuées à l’ensemble des salariés du club. [ M/Mme …] bénéficie de tous les droits et avantages reconnus aux salariés de [l’association].

**Article 9 – Cotisations sociales : (si les conditions d’emploi permettent le calcul des cotisations sur l’assiette forfaitaire)**

[M/Mme …] est informé.e que les cotisations sociales dues au titre du régime général de la sécurité sociale seront calculées sur la base de l’assiette forfaitaire conformément à l’arrêté du 27/07/1994.

[M/Mme …] est également informé.e des conséquences de l’application de cette assiette, avec notamment une réduction de sa couverture sociale (pension de retraite et indemnités journalières de sécurité sociale réduites).

**Article 10 – Avantages en nature**

Décrivez ici les éventuels avantages en nature accordés au/à la salarié.e et leur valeurs.

**Article 11 – Frais professionnels**

Les frais professionnels justifiés qui seront engagés par le salarié pour l'accomplissement de ses fonctions et dans le cadre des instructions qui lui seront données seront pris en charge par le Club, dans les conditions actuellement fixées par celui-ci.

**Article 12 – Repos hebdomadaire**

Compte tenu de la nature de l’activité et de l’emploi de [M/Mme …], le jour de repos hebdomadaire ne sera pas fixé le dimanche.

La durée du repos hebdomadaire obligatoire peut être réduite à 33 heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

Les jours de repos hebdomadaires qui ne pourront être pris en raison de la nature de la compétition seront reportés dès la fin de celle-ci. Toutefois le cumul des repos hebdomadaires reportés ne peut être supérieur à 5 jours, sans donner lieu à une totale récupération.

**Article 13 – Congés Payés**

[M/Mme …] bénéficie des congés payés Le droit annuel à congé payé est, pour les entraîneurs, régis par le présent chapitre de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la saison sportive et aux périodes de congés des sportifs, étant entendu que les exigences de la fonction d'entraîneur font qu'il est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs et quelques jours après le départ en congé de ceux-ci.

Dans tous les cas, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

**Article 14 – Conditions d’exécution du contrat**

[M/Mme …] s’engage à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données et à respecter une stricte obligation de discrétion sur tout ce qui concerne l’activité du club.

[M/Mme …] fait connaître à l’employeur sans délai toute modification postérieure à son engagement qui pourrait intervenir dans son état civil, sa situation de famille, son adresse.

[M/Mme …] s’engage à respecter les dispositions légales relatives à la durée hebdomadaire maximale du travail et à fournir tous les justificatifs qui pourraient lui être demandés afin d’établir le respect de cette durée en cas de cumul d’activités.

**Article 15 – Protection sociale**

[M/Mme …] sera assujetti.e à la législation relative à la Sécurité sociale, aux prestations familiales et aux accidents de travail et maladies professionnelles [numéro sous lequel les cotisations sont versées].

[M/Mme …] sera affilié auprès de la caisse de retraite complémentaire de [Nom + Adresse].

M/Mme …] sera affilié auprès de la caisse de prévoyance suivante : [Nom + Adresse].

**Article 16 – Droit à la formation**

[L’association] informe [M/Mme …] de son droit à la formation assuré par l’employeur tel que prévu à l’article L. 6321-1 du Code du travail et au chapitre VIII de la CCNS.

**Article 17 – Fin du contrat**

Le contrat prend fin automatiquement à sa fin prévue, la veille du début de la saison sportive.

**Article 18 – Traitement des données personnelles et protection des droits des salariés**

Dans le cadre de la gestion du personnel et de la paie, l'employeur est amené à collecter les données personnelles (ex : nom, prénom, adresses, numéro de téléphone, etc.) du ou de la salarié.e. Elles font l'objet d'un traitement dont le responsable est le ou la gestionnaire RH.

Ces données personnelles ne seront traitées ou utilisées que dans la mesure où cela est nécessaire pour l'exécution du contrat de travail du ou de la salarié.e ou répondre à une obligation légale et/ou réglementaire. Les informations personnelles du ou de la salarié.e seront conservées aussi longtemps que nécessaire à l'exécution du contrat, à l'accomplissement par la structure de ses obligations légales et réglementaires et à l'exercice des prérogatives lui étant reconnues par la loi et la jurisprudence.

Pendant toute la durée de conservation des données personnelles du ou de la salarié.e, l'employeur met en place tous les moyens aptes à assurer leur confidentialité et leur sécurité, de manière à empêcher leur endommagement, effacement ou accès par des tiers non autorisés.

L'accès aux données personnelles est strictement limité aux salariés du club, habilités à les traiter en raison de leurs fonctions. Les informations recueillies pourront éventuellement être communiquées à des tiers liés à l’employeur par contrat pour l'exécution de tâches sous-traitées nécessaires à la gestion du contrat. Ces tiers n'ont qu'un accès limité aux données et ont l'obligation de les utiliser en conformité avec les dispositions de la législation applicable en matière de protection des données personnelles.

Les destinataires des données sont intégralement situés au sein de l'Union européenne.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de vos données ou encore de limitation du traitement. Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.

Vous pouvez, sous réserve de la production d'un justificatif d'identité valide, exercer vos droits, et vous opposer au traitement des données vous concernant et disposez du droit de retirer votre consentement à tout moment en contactant le ou la gestionnaire RH. En cas de difficulté en lien avec la gestion de ses données personnelles, vous pouvez contacter la Cnil (plus d'informations sur www.cnil.fr).

Le présent contrat est établi en deux exemplaires,

À …………………. , le ../../…..

L’employeur Le salarié

« lu et approuvé » « lu et approuvé »