

Centre Fédéral de Ressources

Fiche pratique – Emploi et RH

|  |
| --- |
| **CDD SPECIFIQUE (SPORTIF.VE)** |
| *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 (SPORTIF.VE)**

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 salarié]

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.

Le présent contrat est conclu en vertu des articles L.222-2 et suivant du Code du Sport.

**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] (attention si le contrat est conclu en cours de saison, sa durée ne peut être inférieure à 12 mois sauf exceptions prévues à l’article 12.3.2.3 de la CCNS) et s’achèvera le [veille du début de la saison suivante].

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 – Objet du contrat**

Le club engage le/la sportif.ve, en qualité de [joueur, nageur] professionnel, notamment pour participer à des compétitions officielles ou amicales dans lesquelles le Club est engagé ou pour lesquels le/la sportif.ve est qualifié.e, en particulier les compétions organisées par la Fédération Française de Natation (FFN), European Aquatics ou World Aquatics.

Le/la sportif.ve est placé.e sous l’autorité hiérarchique du groupe d’entraineur.s et de préparateur .s physique ainsi que sous celle du directeur sportif et du Conseil d’Administration du Club, il/elle exerce ses missions telles que défini ci-après.

**Article 4 – Obligations du/de la sportif.ve**

 ***4.1 – Obligations générales***

Le/la salarié.e s’engage à se rendre à la visite d’information et de prévention dans les 3 mois suivant son embauche.

[M/Mme …] est dans l’obligation de participer à toutes les compétitions officielles, amicales ou promotionnelles auxquelles le Club l’aura convoqué.e par écrit et/ou par affichage.

[M/Mme …] est dans l’obligation de participer à tous les entrainements et stages auxquels i laura été convoqué dans les mêmes conditions et organisé par le Club. L’organisation de la préparation et des conditions d’entraînements du/de la sportif.ve relève du pouvoir de direction du Club.

[M/Mme …] s’engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif dûment justifié.

[M/Mme …] s’engage à respecter le calendrier international coordonnée de World Aquatics pour les périodes de mise à disposition auprès des associations nationales et, pour la durée de ces périodes, à respecter les durées indiquées dans les règlements de World Aquatics et de la FFN. Au moment de la mise à disposition concernée.

[M/Mme …] s’engage à respecter strictement les instructions de tout membre de l’encadrement technique sportif et médical ainsi que la direction du Club.

[M/Mme …] s’engage à adopter un comportement irréprochable pendant et en dehors de ses activités sportives, notamment sur les réseaux sociaux, afin de ne pas porter atteinte aux intérêts et à la réputation du Club et à l’image de la discipline.

[M/Mme …] est soumis à une obligation de discrétion concernant toutes informations ou documents relatifs au Clubs et ses activités dont il/elle aurait connaissance.

[M/Mme …] est tenu de voyager avec l’ensemble de l’équipe pour les déplacements en groupe avant et après les compétitions, stages et regroupement.

 ***4.2 – Relations publiques***

[M/Mme …] s’engage à se conformer aux instructions de la direction du Club dans le cadre des engagements contractuels formalisés avec les partenaires, à assister et participer à toute manifestation promotionnelle ou à toute action publicitaire, commerciale ou sociale organisée par ou dans l’intérêt du Club, en direction des équipes de jeunes, des centres scolaires ou universitaires.

[M/Mme …] s’engage à répondre, à la demande du Club, à toute demande d’interview réalisée pour la presse ou les médias.

[M/Mme …] s’engage à utiliser uniquement et exclusivement les équipements sportifs et les produits textiles fournis par le Club pour toute compétition officielle ou amicale, et toutes séances d’entraînement, à l’exception des équipements spécialisés.

Cette obligation s’impose également lors des événements promotionnels en relation avec le Club.

Dans le cadre de la représentation publique du Club, [M/Mme …] s’engage à se conformer aux usages en vigueur dans le club, notamment concernant une tenue imposée ou le port des équipements officiels du Club.

 ***4.3 – Paris sportifs***

Le/la sportif.ve ne peut :

* Engager, à titre personnel directement ou par une personne interposée, de mise sur des paris reposant sur une compétition d’une des disciplines de la natation, nationale ou internationale ;
* Communiquer à des tiers des informations privilégiées, obtenues grâce à ses fonctions, et qui sont inconnues du public ;
* Réaliser des prestations de pronostics sportifs sur une compétition d’une des disciplines de la natation, nationale ou internationale ;
* Détenir une participation au sein d’un opérateur de paris sportifs agréé qui propose des paris sur l’une des disciplines de la natation.

***4.4 – Suivi médical***

[M/Mme …] s’engage à se conformer aux demandes et recommandation du Club pour tout examen médical et ce, notamment, conformément aux règlements de la FFN.

**Article 5 – Lutte contre le dopage**

[M/Mme …] déclare connaître la réglementation en vigueur relative au dopage et s’engage à s’y conformer.

[M/Mme …] s’engage à

* se soumettre immédiatement et sans réticence à tout contrôle antidopage ;
* S’abstenir de céder, offrir ou faciliter l’usage à d’autres sportif.ve, de quelques manières que ce soit (par ses propos, attitudes ou agissements, de produits ou méthodes interdites ;
* Informer, lors de consultations chez un médecin ou professionnel.le de santé, de son statut de sportif.ve professionnel.le, afin d’éviter la prescription de produits interdits ;
* Signaler aux médecins du Club, les consultations qu’il/elle aurait effectué auprès d’autres professionnels de santé et à communiquer la liste des médicaments et traitement qui lui auraient été administrés.

**Article 6 - Obligation du club**

Le club s’engage vis-à-vis de son/sa salarié.e à le/la libérer conformément aux règlements internationaux en vigueur pour toute sélection nationale, entraînement ou stages pour lesquels le/la salarié.e serait convoqué.e.

**Article 7 – Informations liées au statut du/de la sportif.ve**

Si le/la sportif.ve 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 sportif.ve 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 sportif.ve 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 8 – 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.

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 ouvrés.

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 circonstances exceptionnelles dans les limites fixées à l’article 12.7.1.3.5 de la CCNS.

 ***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 circonstances 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.ve professionnelle. 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 circonstances 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 9 – 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 10 – 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].

**Article 11 – 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 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 de la structure.

**Article 12 – 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 13 – Avantages en nature**

M/Mme …] bénéficie de tous les droits et avantages reconnus aux salariés de [l’association].

Décrivez ici les éventuels avantages en nature (véhicule, logement, etc.) dont bénéfice le/la salarié.e et leur valeur.

**Article 14 – 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 15 – Exploitation de l’image du/de la sportif.ve**

 ***Article 15.1 – Image associée***

L’image associée vise la reproduction sur tout support et/ou par tout moyen de l'image, du nom, de la voix du/de la sportif.ve, associée à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs du club.

 ***Article 15.2 – Image associée collective (uniquement dans le water-polo et la natation artistique)***

Le nombre minimum de sportif.ve.s dont l’image est reproduite sur un même support d'une manière identique ou similaire, constitue une image associée collective, est fixé à 50 % de l'effectif présent dans l’eau ; si ce nombre n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier inférieur.

Le club décide de l'exploitation de l'image associée collective sur tout support ou par tout moyen, à son profit ou à celui de ces partenaires. Il informe les salariés des conditions d'utilisation de l'image associée collective.

L’utilisation de l’image associée collective par le/la sportif.ve nécessite l’accord préalable du Club au plus tard 7 jours avant sa réalisation. Passé ce délai, le projet d’exploitation sera automatique refusé par le Club.

 ***Article 15.3 – Image associée individuelle***

L’exploitation de l’image associée du/de la sportif.ve par le club ou ses partenaires est possible dans les conditions suivantes :

* Le/la sportif.ve est informé.e, préalablement à la diffusion de l’image, de l’utilisation de celle-ci et du transfert des droits y afférant à un tiers (sponsors et partenaires) ;
* Le salarié autorise le Club à exploiter gracieusement, sur tout support ou par tout moyen, à son profit ou à celui de ses partenaires, son image associée individuelle.

Le sportif est libre d’utiliser son image associée individuelle à des fins d’informations. En revanche, l’exploitation de l’image associée individuelle à des fins commerciales, publicitaires ou promotionnelles, devra recueillir l’accord préalable du Club plus tard 7 jours avant sa réalisation. Passé ce délai, le projet d’exploitation sera automatique refusé par le Club.

 ***Article 15.4 – Image individuelle***

Le sportif peut utiliser librement son image individuelle dès lors qu’elle ne contient aucune référence à celle du Club.

**Article 16 – 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 17 – Congés Payés**

Le droit annuel à congés payés des sportifs sera de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables (ce dispositif écartant les jours supplémentaires liés au fractionnement), et ce droit sera mis en ouvre selon les modalités suivantes :
― 19 jours consécutifs, afin de leur permettre de se régénérer pour la saison sportive suivante, sans qu'aucune contrainte de la part de l'employeur ne puisse être imposée au sportif ; ces congés devront se situer pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
― 5 jours consécutifs en fin d'année civile, comprenant au moins le 25 décembre ou le 1er janvier ;
― le solde réparti, en accord avec l'employeur, en 3 périodes au maximum définies sous réserve des contraintes sportives dès la définition des calendriers fédéraux.

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

**Article 18 – 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.

[M/Mme …] s’engage à solliciter, en cas d'absence prévisible, une autorisation préalable. Si l'absence est imprévisible et notamment si elle résulte de la maladie ou d'un accident, [M/Mme …] devra informer ou faire informer immédiatement l'utilisateur et le Club et fournir à ce dernier dans les 48 heures, justification de l'absence notamment par l'envoi d'un avis d'arrêt de travail et des avis de prolongation éventuelle.

**Article 19 – 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 20 – 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 21 – Fin du contrat**

A l’issu de la période pour laquelle il est conclu, le contrat prend fin de plein droit et sans formalité.

**Article 22 – 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 le club 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 au club 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.

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 »