

Centre Fédéral de Ressources

Fiche pratique – Emploi et RH

|  |
| --- |
| **MODÈLE CDI NON-CADRE (FORFAIT-JOUR)** |
| *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 INDETERMINEE NON-CADRE (FORFAIT EN JOURS)**

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 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.

**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 – Fonctions**

[M/Mme …] est engagé.e en qualité de [fonction] avec la qualification de technicien correspondant au groupe [4 ou 5] de la CCNS, sur la base d’un contrat à durée indéterminée à compter du [date d’embauche], 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. 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 3 – Période d’essai**

L’engagement de [M/Mme …] ne deviendra définitif qu’à l’issue d’une période d’essai de 2 mois suivant l’embauche, au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat à tout moment sans indemnité, sous réserve de respecter les délais de prévenance légalement prévus *(articles L.1221-25 et L.1221-26 du code du travail).*

Si pendant l’exécution de ladite période d’essai, le contrat de travail devait être suspendu pour quelque motif que ce soit, la période d’essai serait prolongée d’une durée identique à la période de suspension.

La période d’essai, conformément à la convention collective nationale du sport, pourra être renouvelée. Ce renouvellement sera motivé et signifié par écrit.

*Remarque : si le CDI fait immédiatement suite à un CDD, la durée de celui-ci doit être déduite de la nouvelle période d’essai, sauf si le poste occupé par le salarié dans son nouvel emploi est différent.*

**Article 4 – Forfait**

En tant que [salarié.e non cadre du groupe [4 ou 5] itinérant au sens de l’article 5.3.4 de la CCNS dont la durée de temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de son emploi du temps pour l’exercice des responsabilités qui lui sont confiées ] *ou* [salariés non cadre du groupe [4 ou 5] dont les missions sont directement liées à la qualité et au bon déroulement des compétions ou manifestations sportives, dont la durée de temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de son emploi du temps dans l’exercice des responsabilité qui lui sont confiées], [M/Mme …] relève pour le calcul de son temps de travail du forfait-jours.

La durée annuelle de travail de [M/Mme …] est fixée à [……] jours *(dans la limite de 214 jours + journée de solidarité)*. Ce forfait correspond à une année complète de travail et est calculé sur la base d’un droit intégral à congés payés. La période annuelle de référence commence le XXXX et se termine le XXXX.

Le décompte des jours travaillés et de repos s’effectue par [demi-journée ou journée]. Il en va de même pour les absences justifiées.

[M/Mme …] s’engage à respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives. De même l’amplitude de travail ne pourra pas dépasser les 13 heures par jour.

Les jours de repos sont posés à l’initiative du salarié après information de l’employeur. Le salarié veillera à ce que son absence ne perturbe pas le fonctionnement du service.

Un instrument de contrôle et de suivi de son temps de travail mis en place par l’association, afin de suivre la charge de travail, les jours travaillées et les jours de repos. Ce document est établi mensuellement, il est le support de déclaration obligatoire des situations pouvant éventuellement être rencontrées :

* Difficulté dans l’organisation du travail
* Charge de travail excessive
* Alerte sur les temps de repos quotidien et hebdomadaire.

En tout état de cause, un entretien individuel sera organisé chaque année avec [M/Mme …], portant sur sa charge de travail ainsi que sur l’articulation entre sa vie professionnelle d’une part et sa vie personnelle et familiale d’autre part.

[M/Mme …] bénéficie d’un droit à la déconnexion, [modalité d’encadrement et de respect de ce droit] *Il s’agit du temps en dehors du temps de travail pendant lequel le salarié n’a pas accès aux moyens technologiques lui permettant de communiquer ou de se connecter au réseau intranet/internet.*

*(facultatif, à la demande du salarié) [M/Mme …] peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d’une majoration de son salaire. (la condition est d'en majorer la rémunération d'au moins 10 % au titre des jours de travail supplémentaires) pour l’année concernée. Le nombre annuel de jours travaillés ne peut en tout état de cause dépasser 235 jours.*

**Article 5 – 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 6 – Lieu de travail**

Le contrat est exécuté de manière habituelle à [lieu de travail].

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].

*(facultatif)* Télétravail :

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

**Article 7 – Rémunération**

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

Ce montant intègre la majoration de 15 % du SMC du groupe d’appartenance du/de la salarié.e conformément à l’article 5.3.1.5.2 de la CCNS.

*NB : L’article 5.3.1.5.2 de la CCNS précise que : « lors de la conclusion de la convention de forfait, le salarié non cadre perçoit en contrepartie une majoration salariale correspondant à 15% du SMC mensuel de son groupe de classification ».*

La rémunération est versée par douzième, indépendamment du nombre de jour travaillé dans le mois, par [modalité de paiement].

A la rémunération brute 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]
* [La prime annuelle du 13e mois]
* [Le remboursement à hauteur de 50 % de ses titres de transport (sur présentation de justificatifs originaux].

[M/Mme …] bénéficie des augmentations générales de salaire éventuellement attribuées à l’ensemble des salariés de la structure.

**Article 8 – 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 9 – 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 10 – Repos hebdomadaire**

**Option 1 : travail régulier le dimanche**

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.

En contrepartie il sera accordé au/ à la salarié.e: *(un choix doit être fait dans le contrat) :*

* 11 dimanches non travaillés par an hors congés payés. Son jour de repos hebdomadaire est le [jour de la semaine]*;*
* deux jours de repos consécutifs par semaine, le [jour de la semaine] et le [jour de la semaine suivant].

**Option 2 : travail exceptionnel le dimanche**

Le jour de repos hebdomadaire est fixé le dimanche.

[M/Mme …] pourra cependant être amené.e à travailler de manière exceptionnelle le dimanche.

Les heures effectuées seront alors [rémunérées ou récupérées] conformément à l’article 5.1.4.2 de la convention collective nationale du sport.

**Article 11 – Congés**

[M/Mme …] bénéficie des congés payés prévus par les articles L.3141-1 et suivants du code du travail. Le nombre de jours de congés payés acquis étant de 2,5 jours ouvrables par mois de travail dans la limité de 30 jours ouvrables par an.

La période de référence est fixée du 1er juin au 31 mai de l’année suivante. Les dates de prises de congés payés seront déterminées en accord avec l’employeur en fonction des besoins de l’association.

En plus de ses congés payés, [M/Mme …] bénéficie de […..] jours de repos supplémentaire (365 – nbr de jours en week-end – nbr de jours de CP acquis – nbr de jours fériés en semaine – nbr de jours du forfait)

**Article 12 – 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 13 – 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 14 – 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 15 – Rupture du contrat**

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, à l’issue de la période d’essai, le présent contrat pourra être rompu :

* A l’initiative du salarié : démission. Le préavis applicable est de 2 mois.
* A l’initiative de l’employeur : licenciement. Le préavis applicable (hors cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde) est de 1 mois si l’ancienneté est inférieure à 2 ans, 2 mois si l’ancienneté est supérieure à 2 ans.
* D’un commun accord entre les parties : rupture conventionnelle.

**Article 16 – 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 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.

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 ../../…..

Signature de l’employeur Signature du salarié

Précédée de la mention « *lu et approuvé* » Précédée de la mention « *lu et approuvé* »