

Centre Fédéral de Ressources

Fiche pratique – Emploi et RH

|  |
| --- |
| **CDI TEMPS PARTIEL** |
| *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 (TEMPS PARTIEL)**

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.

**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 [employé/technicien/cadre] correspondant au groupe [groupe] 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 […] mois *(1 mois pour un employé, 2 mois pour un technicien, 3 mois pour un cadre)* 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 – Horaires de travail**

[M/Mme …] est employé.e à temps partiel, soit pour une durée [hebdomadaire/mensuelle] de travail de […] heures.

La répartition de travail de [M/Mme …] sur les [jours de la semaine/semaines du mois] est la suivante :

* [….]
* [….]
* [….]

*Exemples :*

*Si le travail est réparti sur la semaine alors prévoir : Au cours de la semaine, le salarié travaillera comme suit : Mercredi 3h, Samedi 3h.*

*Si le travail est réparti sur le mois, prévoir : Au cours du mois, le salarié travaillera comme suit : Semaine 1 : 6h, Semaine 2 : 3h…*

*En effet, dans le cadre d’un contrat de travail à temps partiel, il est impératif de prévoir la répartition du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois.*

Les horaires des jours travaillés seront transmis par un planning chaque mois.

Sous condition du respect d’un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, l’association pourra modifier la répartition des horaires de travail précédemment définie :

* [Précision des cas et de la nature des modifications]

Ce délai pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles dans les limites fixées par l’article 4.6.3 de la CCNS.

Le/la salarié.e pourra dans les conditions prévues à l’article L. 3123-12 du Code du travail refuser cette modification.

Le/la salarié.e pourra être amené.e à effectuer des heures complémentaires 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 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 mensuelle brute de […..] euros.

Cette rémunération mensuelle brute inclut la majoration de la rémunération du salarié conformément aux dispositions de la CCNS de :

* 5% du SMC du groupe auquel le salarié appartient (si la durée hebdomadaire de travail est de 10 heures maximum)
* 2% du SMC du groupe auquel le salarié appartient (la si durée hebdomadaire de travail est comprise entre 10h et 24h).

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]
* [La prime annuelle du 13e mois]

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.

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

**Article 8 – 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 9 – Avantages en nature**

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

**Article 10 - 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 11 – 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 [*un 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 12 – Congés Payés**

[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.

**Article 13 – 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 …] 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 14 – 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 15 – 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 16 – 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 [1 mois pour un employé, 2 mois pour un technicien ou agent de maîtrise, 3 mois pour un cadre).
* A l’initiative de l’employeur : licenciement. Le préavis applicable (hors cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde) [pour les non-cadres : 1 mois si l’ancienneté est inférieure à 2 ans, 2 mois si l’ancienneté est supérieure à 2 ans ; pour les cadres : 3 mois].
* D’un commun accord entre les parties : rupture conventionnelle.

**Article 17 – 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* »