

# Modèle

## CDI à temps complet

### personnel non cadre ou cadre

**Attention : lorsque vous rédigez votre contrat de travail, surtout ne retirez aucun article du modèle ci-après, car toutes les dispositions indiquées sont soit obligatoires, soit très fortement recommandées. Leur retrait pourrait vous exposer à des risques contentieux ultérieurs avec le salarié.**

*Remarque : cette recommandation ne vise pas l'article 4 ainsi que plusieurs mentions visant des situations précises. L'employeur peut aussi décider de retirer l'article 7 lorsqu'il estime que la période d'essai n'est pas nécessaire ou pas possible.*

#### Entre :

L'Association \_\_\_\_\_,  
Numéro Siret : \_\_\_\_\_,  
Située \_\_\_\_\_,  
Immatriculée à l'URSSAF de \_\_\_\_\_,  
Représentée par \_\_\_\_\_, en sa qualité de Président(e),

**d'une part,**

#### et :

M \_\_\_\_\_,  
Né(e) le \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_,  
Résidant à \_\_\_\_\_,  
De nationalité \_\_\_\_\_,  
(si nationalité étrangère, indiquer le type et le n° d'ordre du titre valant autorisation de travail),  
N° de Sécurité Sociale : \_\_\_\_\_,

**d'autre part,**

#### **Il a été convenu ce qui suit :**

##### **ARTICLE 1 – ENGAGEMENT**

A compter du \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ heure, M \_\_\_\_\_ est engagé aux conditions générales de la convention collective du Sport.

Une visite médicale d'information et de prévention sera organisée et à laquelle il (elle) s'engage à se soumettre avant la fin de la période d'essai.

Le présent contrat sera soumis aux dispositions de la convention collective nationale du Sport qui peut être consultée \_\_\_\_\_ (modalités de consultation).

##### **ARTICLE 2 - FONCTION**

M \_\_\_\_\_ exercera la fonction de \_\_\_\_\_ sous l'autorité hiérarchique de M \_\_\_\_\_.

M \_\_\_\_\_ sera chargé des missions suivantes (énumérer les missions ci-dessous) :

-  
-

M \_\_\_\_\_ est classé(e) au groupe \_\_\_\_\_, en tant que \_\_\_\_\_ (employé/technicien ou cadre) de la convention collective.

Facultatif : une fiche de poste est annexée au présent contrat.

### **ARTICLE 3 - DUREE DU TRAVAIL**

M. \_\_\_\_\_ est embauché(e) à temps plein. Les horaires de travail seront communiqués \_\_\_\_\_ (préciser les modalités de communication).

Si besoin, des heures supplémentaires pourront être demandées à M. \_\_\_\_\_ en fonction des nécessités de l'association et dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles.

**ARTICLE 4 - PERIODES DE TRAVAIL PARTICULIERES** (clause à insérer en cas de travail le dimanche par roulement et/ou certains jours de repos et/ou travail certains jours fériés et/ou travail sur des horaires de nuit et/ou astreinte)

M. \_\_\_\_\_ pourra être amené(e), le cas échéant, en fonction des nécessités de service à travailler \_\_\_\_\_ (préciser les contraintes). En contrepartie, il (elle) bénéficiera de \_\_\_\_\_.<sup>1</sup>

Si des temps d'astreinte sont demandés au salarié : M. \_\_\_\_\_ assurera des astreintes à la demande de l'employeur. Dans ce cas, il devra rester à domicile ou à proximité (ou joignable sur un téléphone professionnel), prêt à intervenir selon les conditions suivantes \_\_\_\_\_<sup>2</sup>. La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à sa connaissance 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. A ce titre, il bénéficiera de la contrepartie prévue à l'article 5.3.3.1 de la Convention Collective.

### **ARTICLE 5 - REMUNERATION**

En rémunération de ses services, M. \_\_\_\_\_ percevra un salaire mensuel brut fixé à \_\_\_\_\_ € à la date d'embauche, à l'exclusion de tout autre avantage.

M. \_\_\_\_\_ percevra une prime d'ancienneté conforme aux dispositions conventionnelles en vigueur.

### **ARTICLE 6 - LIEU DE TRAVAIL**

M \_\_\_\_\_ exercera ses fonctions à \_\_\_\_\_.

Facultatif : Il (elle) pourra être appelé(e) à réaliser des déplacements extérieurs inhérents à sa fonction et à se déplacer en dehors de la localité (précisez si les déplacements pourront avoir lieu au niveau départemental, régional, national ou même international).

### **ARTICLE 7 - PERIODE D'ESSAI**

Le présent contrat ne deviendra ferme et définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de \_\_\_\_\_ mois, éventuellement renouvelable selon les dispositions conventionnelles. Pendant cette période d'essai, chaque partie pourra mettre fin au contrat sans indemnité ni préavis en respectant un délai de prévenance<sup>3</sup> conformément aux dispositions en vigueur.

---

<sup>1</sup> Si une contrepartie librement négociée entre l'employeur et le salarié est mise en place (prime, repos, avantage en nature...), il faut l'indiquer et la détailler, sachant qu'elle ne doit pas être dérisoire par rapport à la sujétion réalisée. Si elle vise le travail les jours de repos ou la nuit, les articles 5.1.4 et 5.3.3.2.2 alinéa 2 ne s'appliqueront pas au salarié. Concernant les salariés travaillant après 22 heures, l'employeur doit faire attention à ce que le salarié ne soit pas en situation de travailleur de nuit (voir définition de cette notion à l'article 5.3.3.3.1 de la CCNS).

<sup>2</sup> Indiquer le cadre de l'intervention éventuelle du salarié soumis à l'astreinte.

<sup>3</sup> Le code du travail institue un délai de prévenance à respecter par l'employeur (cf. fiche C6) qui avance la date de décision de rupture (la fin du délai de prévenance devant se terminer avant la fin de la période d'essai) : si le salarié est présent depuis moins de 8 jours, respect d'un délai de prévenance de 24 heures minimum ; entre 8 jours et 1 mois de présence, respect de 48 heures

S'il est continué après la période d'essai, le présent contrat se poursuivra pour une durée indéterminée, selon les dispositions légales et conventionnelles.

#### **ARTICLE 8 - CONGES PAYES**

M \_\_\_\_\_ bénéficiera de droits à congés payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

#### **ARTICLE 9 - VEHICULE**

Pour ses déplacements professionnels, M \_\_\_\_\_ utilisera son véhicule personnel. Il (elle) s'engage à s'assurer pendant toute la durée du contrat auprès d'une compagnie notoirement solvable. La police d'assurance "Affaire" devra contenir une clause garantissant la responsabilité civile de l'association, chaque fois que celle-ci pourra être engagée.

#### **ARTICLE 10 – FRAIS PROFESSIONNELS**

Les frais professionnels de M \_\_\_\_\_ lui seront remboursés chaque mois sur présentation des justificatifs.

Les notes de frais de M \_\_\_\_\_ devront être contresignées par la direction.

#### **ARTICLE 11 - RETRAITE ET PREVOYANCE**

Les cotisations de retraite complémentaire seront versées à \_\_\_\_\_ à laquelle adhère l'Association.

Les cotisations de prévoyance seront versées à \_\_\_\_\_ à laquelle adhère l'Association.

Les cotisations de mutuelle d'entreprise seront versées à \_\_\_\_\_ à laquelle adhère l'Association, l'adhésion est obligatoire à hauteur de \_\_\_\_€/salarié (sauf dispense d'adhésion à justifier).

#### **ARTICLE 12 - TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES ET PROTECTION DES DROITS DU SALARIE**

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...) du(de la) salarié(e). Elles font l'objet d'un traitement dont le responsable est \_\_\_\_\_ [*indiquer le poste d'une personne si possible*].

Ces données personnelles ne seront traitées ou utilisées que dans la mesure où cela est nécessaire pour l'exécution du contrat de travail du(de la) salarié(e) ou répondre à une obligation légale et/ou réglementaire. Les informations personnelles du(de la) salarié(e) seront conservées aussi longtemps que nécessaire à l'exécution du contrat, à l'accomplissement par l'entreprise 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(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 de l'entreprise, habilités à les traiter en raison de leurs fonctions. Les informations recueillies pourront éventuellement être communiquées à des tiers liés à l'entreprise 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 \_\_\_\_\_ [*indiquer le poste d'une personne si possible*]. 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](http://www.cnil.fr)).

### **ARTICLE 13 - DISPOSITIONS DIVERSES**

Pendant la durée de ce contrat, M \_\_\_\_\_ s'engage à faire connaître à l'Association, dans les plus brefs délais, tout changement dans sa situation personnelle.

De plus, M \_\_\_\_\_ certifie n'exercer aucune autre activité salariale auprès d'un autre employeur pouvant le conduire à dépasser les durées maximales légales de travail, en application des articles L. 3121-10 et 3121-34 du Code du travail.

Facultatif : M \_\_\_\_\_ s'engage à conserver, de la façon la plus stricte, la discrétion la plus absolue sur l'ensemble des renseignements qu'il (elle) pourrait recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise vis-à-vis des tiers et des salariés de l'entreprise.

D'une manière générale, ce contrat est régi par le Code du travail et la convention collective du Sport en particulier pour tous les points non prévus par cet accord.

#### **Fait en deux exemplaires originaux**

à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

**Signature de l'intéressé(e)**

**précédée de la mention manuscrite  
"lu et approuvé"**

**Signature du représentant  
de l'Association**