**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

L’association NOM

SIRET n°NUMERO

Sis actuellement à ADRESSE

Représentée par son/sa Président(e) NOM PRENOM ayant tout pouvoir à l’effet des présentes

Ci-après désignée « le club »,

**D’UNE PART,**

**ET :**

NOM PRENOM

ADRESSE

De nationalité NATIONALITE

Né(e) le DATE DE NAISSANCE à LIEU DE NAISSANCE

Numéro de Sécurité Sociale n°NUMERO

Carte professionnelle n°NUMERO

Ci-après désigné(e) « le salarié »,

**D’AUTRE PART.**

**Il a été convenu ce qui suit :**

**ARTICLE 1 : ENGAGEMENT**

Le salarié est engagé par le club à compter du DATE D’EMBAUCHE dans le cadre d’un contrat de travail à durée indéterminée intermittent conclu conformément aux dispositions légales et conventionnelles (article 4.5 de la Convention collective nationale du sport).

Le salarié devra suivre une visite d’information et de prévention auprès du centre de médecine du travail dans un délai n’excédant pas trois mois à compter de la prise effective de ses fonctions.

**ARTICLE 2 : PERIODE D’ESSAI**

Cet engagement est conclu sous réserve d’une période d’essai de 1 mois, soit du DATE au DATE, durant laquelle il pourra prendre fin à la volonté de l’une ou de l’autre des parties, sans indemnité, dans le respect des délais de prévenance prévus par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du travail.

Conformément à la Convention collective nationale du sport et avec l’accord du salarié, la période d’essai pourra être renouvelée une fois pour la même durée. Ce renouvellement sera motivé et signifié par écrit, ainsi qu’accepté par le salarié.

**ARTICLE 3 : FONCTIONS ET ATTRIBUTIONS DU SALARIE**

Le salarié est employé en qualité de stagiaire CQP éducateur tennis avec la qualification d’employé correspondant au groupe 2 de la Convention nationale du sport.

Le salarié dispose de connaissances suffisantes, lui permettant d’exercer contre rémunération les fonctions qui lui sont confiées.

Le salarié exercera les fonctions de stagiaire CQP ET sous l’autorité et selon les directives de NOM ET PRENOM DU TUTEUR (OBLIGATOIREMENT TITULAIRE DU DEJEPS), auquel il rendra compte de son activité.

A titre indicatif, dans le cadre de ses fonctions, le salarié pourra notamment être chargé de :

* Participer à la programmation des thèmes d’entraînement ;
* Transmettre les pratiques techniques, tactiques et stratégiques ;
* Veiller au bon comportement et à la sécurité des sportifs ;
* Garantir la bonne utilisation des installations et du matériel mis à sa disposition

Les missions du salarié, précisées dans la fiche de poste figurant en annexe, ne sont pas exhaustives, ses attributions et responsabilités étant susceptibles d’évoluer en fonction de l’évolution de l’organisation, ce que le salarié accepte sous réserve que lui soit conservé le bénéfice de sa rémunération, de son statut et de sa classification.

**ARTICLE 4 : LIEU(X) DE TRAVAIL**

Le salarié exercera ses fonctions au siège du club et dans tout autre lieu où le club organise, développe ou pratique le tennis au profit de ses adhérents.

Le salarié pourra en outre être amené, dans l’exercice de ses fonctions, à se déplacer dans ZONE GEOGRAPHIQUE.

**ARTICLE 5 : DEBUT DE CYCLE, DUREE MINIMALE ANNUELLE DE TRAVAIL, DEFINITION ET MODIFICATION DES PERIODES TRAVAILLEES**

Le présent contrat se justifie en raison d’une alternance des périodes travaillées et non travaillées durant l’année.

La date de début du cycle annuel de 12 mois est fixée au DATE.

Le contrat est conclu pour une durée annuelle minimale de NOMBRE heures réparties sur NOMBRE semaines.

Les périodes de l’année non travaillées sont : A DEFINIR

Les périodes de l’année non visées ci-avant sont considérées comme travaillées.

Au cours de ces périodes, le salarié travaillera NOMBRE heures par semaine.

Les périodes travaillées pourront être modifiées en cas :

* D’accroissement ou baisse d’activité indépendante de la volonté de l’employeur ;
* D’organisation de stages ou autres événements sportifs non prévisibles ;
* D’évènements liés à l’activité de la structure se déroulant le dimanche (si dimanche non travaillé habituellement) ;
* Indisponibilité d’une installation sportive.

Le salarié sera informé au moins 10 jours ouvrés avant la mise en œuvre de cette modification.

**ARTICLE 6 : HORAIRES DE TRAVAIL**

Le salarié sera informé de son horaire précis pour chaque jour de travail par la remise d’un planning en début de cycle de 12 mois. Toute modification de cet horaire devra donner lieu à une information du salarié au moins 10 jours ouvrés avant sa mise en œuvre.

Sous réserve d’en avoir préalablement informé l’employeur conformément à l’article 11.2.1 de la Convention collective nationale du sport, le salarié qui justifie d’un empêchement lié à l’exercice d’une autre activité salariée peut refuser cette modification sans s’exposer à une sanction.

**ARTICLE 7 : HEURES DE DEPASSEMENT, HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Le salarié pourra être amené à effectuer des heures de travail au-delà de la durée minimale annuelle prévue à l’article 5. En accord avec l’article 4.5.3 de la Convention collective nationale du sport, au cours d’une année, le nombre total de ces heures ne pourra dépasser le tiers de la durée minimale annuelle prévue au contrat, sauf accord avec le salarié.

Au cours d’une même semaine, les heures effectuées au-delà de la 35ème heure se voient appliquer le régime des heures supplémentaires.

Pour autant, quel que soit le nombre de semaines travaillées par an, le temps de travail du salarié ne pourra pas dépasser annuellement une moyenne de 35 heures par semaine.

**ARTICLE 8 : REPOS HEBDOMADAIRE**

**(Option 1 : en cas de travail exceptionnel le dimanche)**

Le repos hebdomadaire est pris habituellement le dimanche. Toutefois, à titre exceptionnel, le salarié pourra être amené à travailler certains dimanches. Dans ce cas, l’employeur en informera le salarié au moins 7 jours ouvrés à l’avance.

Ces heures donneront lieu, conformément à l’article 5.1.4.2 de la Convention collective nationale du sport, SOIT à une majoration de 50% SOIT à un repos compensateur équivalent.

**(Option 2 : en cas de travail régulier le dimanche)**

Le salarié travaille habituellement le dimanche. En contrepartie, il lui sera accordé SOIT deux jours de repos consécutifs par semaine, le JOUR et le JOUR SOIT un jour de repos par semaine, le jour ainsi que 11 dimanches par an hors congés payés.

**ARTICLE 9 : TRAVAIL DES JOURS FERIES**

**(Option 1 : en cas de jours fériés habituellement chômés)**

Les jours fériés sont habituellement chômés. A titre exceptionnel, lorsqu’un jour férié tombe un jour habituel de travail, le salarié pourra être amené à travailler. Dans ce cas, le club en informera le salarié au moins 7 sept jours ouvrés à l’avance.

Ces heures donneront lieu SOIT à une majoration de 50% SOIT à un repos compensateur équivalent.

Si le 1er mai n’a pas pu être chômé du fait de l’activité du club, le salaire de la journée est majoré à 100%.

**(Option 2 : en cas de jours fériés habituellement travaillés)**

A l’exception du 1er mai, les jours fériés tombant un jour habituel de travail sont travaillés. Ces heures donneront lieu SOIT à une majoration de 50% SOIT à un repos compensateur équivalent.

Toutefois, lorsque le 1er mai n’a pas pu être chômé du fait de l’activité du club, le salaire de la journée est majoré de 100%.

**ARTICLE 10 : REMUNERATION**

**(Option 1 : en cas de lissage de la rémunération)**

En contrepartie de l’accomplissement de ses fonctions, le salarié percevra un salaire horaire brut de MONTANT euros.

Une rémunération mensuelle brute indépendante de l’horaire réel de chaque mois lui sera versée en douze mensualités de MONTANT euros bruts.

Le temps de travail mensuel servant au calcul de la rémunération du salarié sera égal au 1/12ème du temps de travail annuel fixé ci-dessus, majoré de 10% afin de prendre en compte les congés payés.

(A inclure si le nombre de semaines travaillées est supérieur à 36 par cycle de 12 mois consécutifs).

Au-delà de 36 semaines d’activité au cours d’un même cycle, les heures réalisées par le salarié feront l’objet d’une majoration payée de :

* 4% pour les heures réalisées au cours de la 37ème à la 40ème semaine ;
* 8% pour les heures réalisées au cours de la 41ème à la 42ème semaine.

Ces rémunérations devront être incluses dans la rémunération du mois au cours duquel les heures sont effectuées.

Par le présent contrat, le salarié est informé qu’il bénéficie également, au pro rata de sa durée de travail d’une prime d’ancienneté conformément à l’article 9.2.3 de la Conventions collective nationale du sport, après deux ans d’ancienneté dans la structure.

La mention de cette prime n’emporte pas sa contractualisation. En effet, elle n’a qu’une simple valeur d’information à l’égard du salarié.

**(Option 2 : en cas d’absence de lissage de la rémunération)**

En contrepartie de l’accomplissement de ses fonctions, le salarié percevra un salaire horaire brut de MONTANT euros.

Une rémunération mensuelle brute calculée en fonction du nombre d’heures effectuées au cours du mois lui sera versée.

(A inclure si le nombre de semaines travaillées est supérieur à 36 par cycle de 12 mois consécutifs).

Au-delà de 36 semaines d’activité au cours d’un même cycle, les heures réalisées par le salarié feront l’objet d’une majoration payée de :

* 4% pour les heures réalisées au cours de la 37ème à la 40ème semaine ;
* 8% pour les heures réalisées au cours de la 41ème à la 42ème semaine.

Ces rémunérations devront être incluses dans la rémunération du mois au cours duquel les heures sont effectuées.

Par le présent contrat, le salarié est informé qu’il bénéficie également, au pro rata de sa durée de travail d’une prime d’ancienneté conformément à l’article 9.2.3 de la Conventions collective nationale du sport, après deux ans d’ancienneté dans la structure.

La mention de cette prime n’emporte pas sa contractualisation. En effet, elle n’a qu’une simple valeur d’information à l’égard du salarié.

**ARTICLE 11 : AVANTAGES EN NATURE (SI EXISTANTS)**

Conjointement à sa rémunération, le salarié bénéficiera des avantages en nature suivants : PRECISER LES AVANTAGES EN NATURE

La rupture du présent contrat, quelle qu’en soit la cause et de quelque partie qu’elle émane, entraine pour le salarié la perte des avantages en nature et la restitution de plein droit des biens dont il a bénéficié à ce titre.

**ARTICLE 12 : PROTECTION SOCIALE**

Le salarié sera assujetti à :

* La législation relative à la Sécurité sociale, aux prestation familiales et aux accidents de travail et maladies professionnelles : NUMERO SOUS LEQUEL LES COTISATIONS SONT VERSEES
* Au régime de retraite complémentaire de : NOM ET ADRESSE
* Au régime de prévoyance : NOM ET ADRESSE
* Au régime de complémentaire santé : NOM ET ADRESSE

**ARTICLE 13 : COTISATIONS SOCIALES (SI L’ASSIETTE FORFAITAIRE EST APPLICABLE)**

Le salarié est informé que les cotisations sociales dues au titre du régime général de la sécurité sociale seront calculées sur la base de l’assiette forfaitaire issue de l’arrêté du 27 juillet 1994.

Le salarié est aussi informé des conséquences de l’application de ladite assiette, avec notamment une réduction de sa couverture sociale (pension de retraite et indemnités journalières de sécurité sociale réduites).

**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 : OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES**

Le salarié s’engage expressément :

* A détenir une carte professionnelle à jour et d’être en mesure de la présenter matériellement à première demande du président du club ;
* A observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données, ainsi que la plus entière discrétion sur tout ce qui concerne l’activité du club ;
* En cas de cumul d’emplois, 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 ;
* A fournir l’autorisation annuelle de cumul de sa hiérarchie (SI FONCTIONNAIRE) ;
* A accomplir toute formation proposée par les dirigeants du club.

**ARTICLE 16 : RUPTURE**

A l’issue de la période d’essai, le préavis applicable est de 1 mois en cas de démission.

A l’issue de la période d’essai, le préavis applicable en cas de licenciement est de 1 mois pour le salarié dont l’ancienneté est inférieure à 2 ans et de 2 mois pour le salarié dont l’ancienneté est supérieure à 2 ans.

Il est à noter que ce préavis ne sera pas dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

**ARTICLE 17 : CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE**

Le présent contrat est régi par la Convention collective nationale du sport, consultable au siège du club.

**ARTICLE 18 : DISPOSITIONS DIVERSES**

Toute modification des présentes devra faire l’objet d’un avenant dans le mois de sa prise d’effet.

Le salarié prendra ses congés payés durant les périodes non travaillées.

Le salarié s’engage à faire connaitre, sans délai, tout changement qui interviendrait dans sa situation, concernant son adresse, sa situation de famille, ses autres activités salariées éventuelles, etc.

Fait en deux exemplaires à LIEU, le DATE

**Signature de l’employeur**

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »

**Signature du salarié**

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »