

**EXEMPLE DE CONTRAT DE TRAVAIL  
À DUREE DETERMINEE À TEMPS PARTIEL**

**AVERTISSEMENT :** Ce document n'a de valeur que celle d'un simple exemple. Il appartient à chaque club de l'adapter aux circonstances exactes du poste et du salarié concernés, ainsi qu'à son organisation interne.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail (calculée sur la semaine, le mois ou l'année : art. 4.6.1 CCNS et art. L. 3123-1 c. trav.).

Les CDD ne peuvent être conclus que dans certains cas énumérés par le code du travail (art. L. 1242-2 c. trav.) et pour une durée de 18 mois maximum, renouvellement compris. Ces hypothèses sont notamment :

- remplacement d'un salarié (suspension du contrat de travail, congé maladie, congés payés, congé formation ou dans l'attente de l'embauche d'un salarié à durée indéterminée)
- accroissement temporaire d'activité (sauf dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique : art. L. 1242-5 c. trav.)
- emploi temporaire par nature (= emploi **non** durable, pour l'exécution d'une tâche provisoire : art. L. 1242-2 c. trav.)
- **Dans tous les cas, le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente du club (art. L. 1242-1 c. trav.).**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, en application de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 (J.O du 16) relative à la sécurisation de l'emploi, une durée minimale hebdomadaire est instaurée pour les salariés à temps partiel. Dans le cadre des dérogations prévues par la loi susvisée, les partenaires sociaux ont conclu le 15 mai 2014 l'avenant n° 87 à la CCN du Sport, lequel est entré en vigueur le 4 novembre 2014.

Ainsi, pour les salariés à temps partiel, la durée minimale de travail est prévue de la manière suivante, sous réserve du regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes :

| Nombre de jour(s) travaillé(s) dans la semaine | Durée hebdomadaire minimale obligatoire |
|--|---|
| 1  | 2 heures                                |
| 2  | 3 heures                                |
| 3  | 5 heures                                |
| 4  | 8 heures                                |
| 5  | 10 heures                               |
| 6  | 24 heures                               |

Pour les salariés dont la durée du travail est répartie sur le mois, les mêmes durées minimales sont applicables chaque semaine, sauf pour celles où aucune activité n'est prévue.

Il conviendra par ailleurs de tenir compte de ces durées minimales pour toute modification permanente de la durée du contrat (ex : signature d'un avenant en début de saison). En revanche, tel n'est pas le cas pour les modifications temporaires ou ponctuelles de la durée du travail (ex : heures complémentaires).

Cette durée minimale de travail hebdomadaire n'est pas applicable aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours et aux CDD de remplacement (article L. 3123-7 c. trav.).

D'autres dérogations à la durée hebdomadaire minimale sont également prévues par la CCN du Sport :

- salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études : ne sont soumis à aucune durée minimale

hebdomadaire, conventionnelle ou légale. Ils justifient de leur statut par tout moyen ;

- salariés sollicitant une dérogation de lui-même : la loi prévoit la possibilité pour un salarié de demander par écrit une durée du travail inférieure à la durée minimale prévue, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou égale à 24 heures.

Le CDD doit être obligatoirement signé par le salarié et transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche (art. L. 1242-13 c. trav). A défaut le contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il en est de même si la relation de travail se poursuit normalement au-delà du terme du contrat (art. L. 1243-11 c. trav.).

Pour faciliter la rédaction du contrat, nous avons surligné les éléments obligatoires :

- **Mentions obligatoires pour tout contrat de travail** (art. 4.2.1 CCNS)
- **Mentions obligatoires pour tout contrat à durée déterminée** (art. L. 1242-12 c. trav.)
- **Mentions obligatoires pour tout contrat de travail à temps partiel** (art. 4.6.2 CCNS et art. L. 3123-14 c. trav.)
- **Informations à transmettre aux salariés lors de leur embauche** (Directive européenne n° 2019/1152, du 20 juin 2019 directement applicable depuis le 1er août 2022). NB : Ces informations n'ont pas à figurer obligatoirement dans le contrat de travail du salarié mais peuvent être transmises par courrier, par une note de service ou figurer dans le bulletin de paie du salarié.

**Les mentions en italiques constituent des informations ou commentaires à ne pas inscrire dans le contrat lui-même.**

**ENTRE :**

L'association ..... (*nom du club omnisports*)  
 n° d'affiliation à l'URSSAF : .....  
 sis actuellement à .....  
 représenté par son/sa Président(e) ..... ayant tout pouvoir à l'effet des présentes  
 Ci-après désignée « le club »,

**D'UNE PART,**

**ET :**

Nom ..... Prénom .....  
 Adresse ..... Code postal ..... Ville .....  
 Nationalité : .....  
 Date et lieu de naissance .....  
 Numéro de Sécurité Sociale .....  
 Numéro de la carte de séjour portant la mention « travailleur salarié » ou le titre valant autorisation de travail (*pour les étrangers assujettis : cf. fiche FFCO n°28*) valable jusqu'au .....  
 Ci-après désigné « le salarié »,

**D'AUTRE PART.**

## Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### **ARTICLE I - ENGAGEMENT**

M..... est engagé pour une durée déterminée pour le motif suivant : ..... (indiquer la définition précise du motif en référence à l'un de ceux figurant à l'article L. 1242-2 du code du travail : en cas de remplacement d'un salarié absent, indiquer son nom, sa qualification et le motif de l'absence).

Le présent contrat, qui prend effet le ....., est conclu pour (choisir) :

- la durée de ..... (semaines ou mois) et prendra donc fin automatiquement le ..... inclus (en cas de terme précis),

ou

- la durée de l'absence M. ...., à l'exclusion de tout autre motif susceptible d'y faire suite et pour la durée minimale de ..... (en cas de terme imprécis).

Le salarié devra suivre une visite d'information et de prévention auprès du centre de médecine du travail dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail et au plus tard avant le terme du contrat (cf. fiche FFCO n° 62).

Toutefois, cet engagement ne sera définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de ..... (au maximum, un jour par semaine dans la limite de deux semaines si le contrat a une durée initiale au plus égale à 6 mois ; un mois dans les autres cas, sauf si le contrat a un terme imprécis : période d'essai calculée sur la durée minimale du contrat - art. L. 1242-10 c. trav. Il en résulte qu'il n'est pas possible, même avec l'accord du salarié, de prolonger ou renouveler la période d'essai dès lors que cela aurait pour effet de dépasser la durée maximale prévue par l'article précité) prenant fin le .....

Chacune des parties pourra, sans indemnité, mettre fin au contrat pendant ou au terme de cette période, moyennant le respect du préavis fixé par l'article L. 1221-25 (rupture par l'employeur) ou L. 1221-26 du code du travail (rupture par le salarié).

Le présent contrat sera régi par les dispositions légales, réglementaires applicables au Club Omnisports employeur ainsi que par la convention collective nationale du sport.

### **ARTICLE II - FONCTIONS ET ATTRIBUTIONS**

Le salarié est employé en qualité de ..... (intitulé du poste) avec la qualification de ..... (employé, technicien ou cadre) correspondant au groupe ..... (voir la grille de classification) de la convention collective nationale du sport.

Il est titulaire du diplôme....., n° ....., lui permettant d'exercer, contre rémunération, les fonctions qui lui sont confiées (s'il s'agit d'une activité d'enseignement d'un sport).

Détailler, le cas échéant, les fonctions (activité principale).

Il exercera ses fonctions à .... (indiquer le lieu de travail). Le salarié pourra en outre être amené, dans l'exercice de ses fonctions, à effectuer d'une manière habituelle des déplacements.

### **ARTICLE III – DURÉE ET HORAIRES DE TRAVAIL**

Choisir entre les deux options :

**Option 1 :** La durée hebdomadaire du travail de M. ... est de ..... heures. Au cours de la semaine, les heures sont réparties comme suit (exemple) : mardi : 2h, jeudi : 3h...

**Option 2 :** La durée mensuelle du travail de M. ... est de ..... heures. Au cours du mois, les heures sont réparties comme suit (exemple) : semaine 1 : 4 h, semaine 2 : 6h...

*(L'horaire exact de travail de chaque jour n'a pas à figurer obligatoirement au contrat : par contre, pour un contrat de travail à temps partiel, il est obligatoire de préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine **ou** les semaines du mois).*

Pour chaque jour travaillé, l'horaire de travail sera communiqué par écrit au salarié au moyen de... *(remise d'un planning périodique, par exemple).*

La répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine *(ou les semaines du mois : si option 2)* ne pourra être modifiée que dans les conditions suivantes *(préciser les cas et la nature de la modification)* :

\* cas de la modification, par exemple :

- installations sportives momentanément indisponibles (travaux, utilisation par un tiers...);
- modification des créneaux-horaires dans les installations sportives utilisées;
- travail le dimanche (en cas de travail dominical non habituel ou en travail dominical habituel avec 11 dimanches non travaillés : dans la 2<sup>ème</sup> hypothèse, le club peut ainsi choisir les dimanches non travaillés);
- accroissement ou baisse d'activité indépendante de la volonté du club
- organisation de stages ou autres événements sportifs non planifiés
- réorganisation des entraînements suite à une augmentation ou à une diminution des effectifs d'adhérents

\* nature de la modification, par exemple : passage sur 3 jours d'une répartition initiale prévue sur 4 jours

Toute modification de l'horaire et/ou de la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine *(ou les semaines du mois : si option 2)* devra être notifiée au salarié sept jours ouvrés au moins avant la date de prise d'effet.

Ce délai de prévenance pourra être ramené à 3 à 6 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles (ex : intempéries), dans la limite de 8 fois par an.

Les heures complémentaires ne constituent pas une modification de l'horaire de travail.

#### **ARTICLE IV - HEURES COMPLÉMENTAIRES**

Le salarié pourra être amené à effectuer des heures complémentaires.

Au cours de la semaine, le salarié pourra, à titre d'heures complémentaires, effectuer jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire contractuelle sans pouvoir atteindre 35 heures, conformément à l'article 4.6.3 de la convention collective nationale du sport.

Conformément à l'article L. 3123-20 du code du travail, le salarié ne peut refuser d'effectuer des heures complémentaires notifiées par le club au moins trois jours à l'avance. Néanmoins, l'accord du salarié est indispensable pour accomplir des heures complémentaires au-delà de 10 % de l'horaire contractuel (art. 4.6.3 CCNS).

#### **ARTICLE V – REPOS HEBDOMADAIRE**

*Choisir entre les deux options :*

*Option 1 :* Le repos hebdomadaire est pris habituellement le dimanche. Toutefois, à titre exceptionnel, le salarié pourra être amené à travailler certains dimanches. Dans ce cas, le club en informera le salarié au moins sept jours ouvrés à l'avance.

Ces heures donneront lieu à une majoration de 50 % ou à un repos compensateur équivalent *(choisir).*

*Option 2 :* Le salarié travaille habituellement le dimanche *(ne concerne que les emplois liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives).* Les modalités de prises du repos hebdomadaire sont les suivantes *(choisir entre les deux possibilités)* :

- repos le ... et le ... (*deux jours consécutifs par semaine hors dimanche*) ;
- repos le ... (*un jour de la semaine hors dimanche*) ainsi que 11 dimanches par an hors congés payés.

## **ARTICLE VI – TRAVAIL DES JOURS FÉRIÉS**

*Choisir entre les deux options :*

*Option 1 :* Les jours fériés sont habituellement chômés. À 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 sept jours ouvrés à l'avance.

Ces heures donneront lieu à une majoration de 50 % ou à un repos compensateur équivalent (*choisir*). Si le 1<sup>er</sup> mai n'a pas pu être chômé du fait de l'activité du club, le salaire de la journée est majoré de 100 %.

*Option 2 :* à l'exception du 1<sup>er</sup> mai, les jours fériés tombant un jour habituel de travail sont travaillés. Ces heures donneront lieu à une majoration de 50 % ou à un repos compensateur équivalent (*choisir*).

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

## **ARTICLE VII – TRAVAIL DE NUIT (en cas de travail de nuit)**

Est considéré comme travail de nuit la période de travail effectif qui s'étend de 22 heures à 7 heures.

*Choisir, le cas échéant, entre les deux options :*

*Option 1 :* le salarié travaillant habituellement de nuit sans être considéré comme travailleur de nuit au sens de l'article 5.3.3.1 de la convention collective nationale du sport bénéficiera de ... (*contrepartie librement négociée : repos équivalent, majoration de salaire...*).

*Option 2 :* le salarié pourra exceptionnellement travailler de nuit. Dans ce cas, le club en informera le salarié au moins sept jours ouvrés à l'avance. Il bénéficiera d'un repos équivalent à 25 % de la durée du travail effectuée au-delà de 22 heures.

## **ARTICLE VIII – RÉMUNÉRATION**

*(Si le salarié travaille moins de 24 heures par semaine, choisir entre l'une des deux hypothèses)*  
Conformément aux dispositions de la convention collective, la rémunération du salarié sera majorée de :

- 5 % du SMC du groupe auquel le salarié appartient (*si la durée hebdomadaire est de 10 heures au plus*) ;
- 2 % du SMC du groupe auquel le salarié appartient (*si la durée hebdomadaire est de plus de 10 heures et de moins de 24 heures*).

En contrepartie de l'accomplissement de ses fonctions, le salarié recevra une rémunération mensuelle brute de ..... euros (*indiquer, le cas échéant, les autres éléments s'ajoutant à la rémunération de base : primes, ...*). La rémunération du salarié à temps partiel doit être strictement proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet, un emploi équivalent chez le même employeur).

Le salarié est informé que conformément à l'arrêté du 27/07/1994, les cotisations de Sécurité Sociale afférentes à sa rémunération seront calculées sur une base forfaitaire (*disposition facultative qui ne concerne que les emplois d'éducateur sportif. Par accord des parties, il est possible de calculer ces cotisations selon les règles de droit commun - cf. fiche FFCO n°4*).

### **ARTICLE IX - AVANTAGES EN NATURE (le cas échéant)**

Outre sa rémunération, le salarié bénéficiera des avantages en nature suivants :.... (*lister et détailler*).

La rupture du présent contrat, quelle qu'en soit la cause et de quelque partie qu'elle émane, entraîne pour le salarié la perte des avantages en nature et la restitution automatique des biens dont il a bénéficié à ce titre (*si l'avantage est un logement, il est possible de prévoir une pénalité forfaitaire pour non restitution par jour de retard*).

### **ARTICLE X - OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES**

Le salarié s'engage expressément :

- à 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 Omnisports ;
- 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 ;
- à fournir l'autorisation annuelle de cumul de sa hiérarchie (*si le salarié est fonctionnaire à titre principal : cf. fiche FFCO n° 51*) ;
- à ne pas faire de concurrence auprès des adhérents pour un autre organisme sportif et dans la même discipline pendant une période de six mois suivant sa rupture, dans le département de ..... En contrepartie du respect de cette clause à l'issue du contrat, le salarié recevra une indemnité de non-concurrence de ..... € par mois (*contrepartie financière obligatoire pour la licéité de la clause : Cass. soc., 10/07/2002, n° 00-45-135. Attention : une contrepartie dérisoire équivaut à une absence de contrepartie*).

### **ARTICLE XI - 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 Omnisports, dans les conditions actuellement fixées par celui-ci.

### **ARTICLE XII - RUPTURE - ECHEANCE DU TERME**

Passée la période d'essai, le contrat ne pourra être rompu avant terme que par accord des parties, pour faute grave ou lourde du salarié ou inaptitude constatée par le médecin du travail. En outre, le contrat sera rompu avant terme si le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée (articles L.1243-1 à L.1243-13-1 du code du travail).

Le contrat cessera de plein droit au terme prévu (*ou à la fin de la durée minimale en cas de terme imprécis*), sans indemnité ni préavis, à l'exception de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

### **ARTICLE XIII – DROIT A LA FORMATION ET ENTRETIENS PROFESSIONNELS**

Conformément à l'article L 6321-1 et suivants du Code du travail, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail, et de veiller au maintien de ses capacités à occuper son emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il est précisé que l'accès aux actions de formation professionnelle est assuré à l'initiative de l'employeur, le cas échéant dans le cadre d'un plan de développement des compétences, et à l'initiative du salarié par la mobilisation du compte personnel de formation.

Le salarié s'engage à accomplir toute formation proposée par les dirigeants du club.

Il est rappelé que le salarié bénéficie, dès son premier emploi et jusqu'à sa retraite, d'un compte personnel de formation individuel et personnel, accessible sur le téléservice « mon compte formation ». Chaque année, ce compte est alimenté automatiquement en euros conformément aux dispositions légales en vigueur. Les droits restent acquis en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Le salarié est informé qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec l'employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. L'entretien professionnel sera aussi l'occasion pour le salarié d'être informé des dispositifs de formation et d'accompagnement auxquels il a accès.

Cet entretien professionnel devra être mis en place si le salarié se trouve dans une situation de reprise d'activité au terme des événements suivants : congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire, période d'activité à temps partiel, arrêt maladie supérieur ou égal à 6 mois, arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle supérieur ou égal à 3 mois, mandat syndical.

#### **ARTICLE XIV – RENOUELEMENT (le cas échéant)**

Ce contrat pourra être renouvelé une fois dans les limites prévues par le code du travail préalablement au terme initialement fixé (*obligatoire uniquement en cas de CDD à terme précis*).

#### **ARTICLE XV - DISPOSITIONS DIVERSES**

- Toute modification des présentes devra faire l'objet d'un avenant dans le mois de sa prise d'effet.
- Le salarié aura droit à des congés payés à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail dans la limite de 30 jours par an. La période de référence est fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.
- Le salarié sera affilié à la caisse de retraite complémentaire suivante : ..... (*nom et adresse*)
- Le salarié sera affilié à la caisse de prévoyance suivante : ..... (*nom et adresse*)
- Le salarié sera affilié à la complémentaire santé suivante : ..... (*nom et adresse*)
- Le salarié pourra consulter la convention collective nationale du sport au siège du club.
- Le salarié déclare formellement avoir pris connaissance du règlement intérieur du Club Omnisports et à s'y conformer (*il s'agit du règlement prévu par l'article L. 1311-2 du code du travail qui est obligatoire pour les employeurs de 50 salariés – équivalent temps plein - et plus, et non du règlement intérieur du club complétant éventuellement les statuts*).
- Le salarié s'engage à faire connaître, sans délai, tout changement qui interviendrait dans sa situation, concernant son adresse, situation de famille, ses autres activités salariées éventuelles etc...

Fait en deux exemplaires à : ..... Le .....

Signature du/de la Président(e) du Club Omnisports  
salarié

(précédée de la mention "lu et approuvé")

Signature du

(précédée de la mention "lu et approuvé")