FEDERATION FRANCAISE DES CLUBS OMNISPORTS
53 rue Raymond Marcheron – 92170 VANVES - Tél. : 01 42 53 00 05 – www.ffco.org – E-mail : ffco@ffco.org

FICHE n° 44 H
Mise à jour : janvier 2023

EXEMPLE DE CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT POUR UN ENTRAINEUR

AVERTISSEMENT *: Ce document n'a valeur que de 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.*

Ce type de contrat résulte de la loi (articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail) et la possibilité de le conclure est prévue par la convention collective du sport (article 4.5). Par définition, il ne concerne que des salariés occupés durant l'année civile, selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, réalisant au plus 1470 heures sur 42 semaines au cours de cette période. Les heures réalisées par le salarié au-delà de 36 semaines d'activité donnent lieu à une rémunération majorée de :

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

Ce contrat est obligatoirement conclu pour une durée indéterminée.
Ce contrat prévoit un lissage de la rémunération, sauf accord contraire des parties (= mensualisation indépendante de l'horaire effectué). Dans ce cas, les modalités de calcul de celle-ci doivent être détaillées.

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 de travail intermittent (art. 4.5. CCNS et art. L. 3123-31 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.

ATTENTION : Les mentions en italique 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 .....
Représentée 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 à compter du ..... pour une durée indéterminée, dans le cadre d'un contrat de travail intermittent.

Toute reproduction, modification, traduction, transmission à des tiers, intégrale ou partielle, de cette œuvre collective est illicite sans le consentement écrit et préalable de la FFCO

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 (*cf. fiche FFCO n° 62*).

Ce contrat est régi par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires applicables au club omnisports ainsi que par la convention collective nationale du sport.

Cet engagement ne sera définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de ..... mois (*employé : 1 mois ; technicien : 2 mois ; cadre : 3 mois*) prenant fin le ..... . Cette période pourra être renouvelée une fois pour la même durée. *Si le CDI résulte de la transformation d'un CDD ou suit immédiatement un CDD, la durée du CDD doit être déduite de la nouvelle période d'essai, sauf si le nouvel emploi exige du salarié des qualités et des compétences différentes de celles requises par les fonctions précédemment occupées sous le CDD : Cass. Soc., 28/06/1989, n° 86-41188. De même, si l'embauche fait suite à un stage intégré à un cursus de formation réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire celle-ci de plus de la moitié : art. L. 1221-24 c. trav..*

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).

ARTICLE II - FONCTIONS ET ATTRIBUTIONS

Le salarié est employé en qualité de ..... 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.
Détailler le cas échéant les fonctions (activité principale).
Il exercera ses fonctions à .... (*lieu habituel de travail*) et dans tout autre lieu où le club organise, développe ou pratique l'activité de .... (*ex : football, basket...*) au profit de ses adhérents.
Le salarié pourra en outre être amené, dans l'exercice de ses fonctions, à effectuer d'une manière habituelle des déplacements (*ex : encadrement de compétitions*).

ARTICLE III - DURÉE MINIMALE ANNUELLE DU TRAVAIL – DÉBUT DE CYCLE - DÉFINITION ET MODIFICATION DES PÉRIODES TRAVAILLÉES

Le présent contrat se caractérise par une alternance de périodes travaillées et non travaillées pendant l'année.
Il est conclu pour une durée annuelle minimale de ..... heures sur ..... semaines.
Les périodes de l'année non travaillées sont ..... *(ex : les périodes de congés scolaires de la zone).*
Les périodes de l'année non visées ci-avant sont travaillées.
La date de début du cycle annuel de 12 mois est fixée au .....

Au cours de ces périodes, M.... travaillera ... heures par semaine *(chiffre qui peut varier d'une semaine ou d'une période à l'autre. Dans ce cas, indiquer la durée hebdomadaire de travail pour chaque période ou semaine).*

Les périodes travaillées pourront être modifiées en cas *(Par exemple) :*

- *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...*

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

Toute reproduction, modification, traduction, transmission à des tiers, intégrale ou partielle, de cette œuvre collective est illicite sans le consentement écrit et préalable de la FFCO

ARTICLE IV - 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 V – HEURES DE DÉPASSEMENT – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le salarié pourra être amené à effectuer des heures au-delà de la durée minimale annuelle prévue à l'article III.
Conformément à l'article 4.5.3 de la CCN du Sport, au cours d'une année, le nombre total de ces heures ne pourra être supérieur au 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 obéissent au régime des heures supplémentaires.

En tout état de cause, le nombre d'heures effectuées par le salarié pendant les périodes travaillées ne pourra excéder une moyenne annuelle de 35 heures par semaine.

ARTICLE VI – 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 VII – 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 1er 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 1er 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 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 VIII – 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.

Toute reproduction, modification, traduction, transmission à des tiers, intégrale ou partielle, de cette œuvre collective est illicite sans le consentement écrit et préalable de la FFCO

Choisir, le cas échéant, entre les trois options :

- *Option 1 :*

Le salarié travaillant habituellement de nuit en étant considéré comme travailleur de nuit au sens de l'article 5.3.3.3.1 de la convention collective nationale du sport bénéficiera d'un repos compensateur de 12,5% de la durée du travail effectuée au-delà de 22 heures.

- *Option 2 :*

Le salarié travaillant habituellement de nuit sans être considéré comme travailleur de nuit au sens de l'article 5.3.3.3.1 de la convention collective nationale du sport bénéficiera de … (*contrepartie librement négociée : repos équivalent, majoration de salaire…*).

- *Option 3 :*

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 IX – RÉMUNÉRATION

En contrepartie de l'accomplissement de ses fonctions, le salarié recevra un salaire horaire brut de ..... euros (*indiquer, le cas échéant, les autres éléments de la rémunération : primes, etc.*).
La rémunération est versée mensuellement par 1/12 (lissage) selon le calcul ci-après :
Rémunération mensuelle = (salaire horaire x nombre d'heures effectuées par semaine x nombre de semaines travaillées dans l'année x 1,10)/12 (*1,10 correspond aux 10 % de congés payés*).

À insérer si le nombre de semaines travaillées est compris entre 37 et 42 semaines :
Les heures réalisées au-delà de la 36ème semaine donneront lieu à une majoration de :

- 4% pour les heures réalisées au cours de la 37ème à la 40ème semaine d'activité ;
- 8% pour les heures réalisées au cours de la 41ème et 42ème semaine d'activité.

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)*. Le salarié est également informé 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 X : 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 (S*i l'avantage est un logement, il est possible de prévoir une pénalité forfaitaire pour non restitution par jour de retard*).

ARTICLE XI - 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*).

Toute reproduction, modification, traduction, transmission à des tiers, intégrale ou partielle, de cette œuvre collective est illicite sans le consentement écrit et préalable de la FFCO

ARTICLE XII - 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 XIII – RUPTURE

Le salarié est informé qu'à l'issue de la période d'essai, le présent contrat pourra être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord conformément aux dispositions légales et règlementaires prévues au titre III du livre II de la première partie du Code du travail (aux articles L 1231-1 et suivants, ainsi qu'aux articles R 1231-1 et suivants), et aux dispositions prévues par l'article 4.4 de la Convention Collectives Nationale du Sport.

Ainsi, à l'issue de la période d'essai, le préavis applicable est de … mois (*employé : 1 mois ; technicien : 2 mois ; cadre : 3 mois)* en cas de démission.
En cas de licenciement, la durée du préavis est de (*choisir*) :

- Non-cadre : un mois si l'ancienneté est inférieure à 2 ans, 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
- Cadre : 3 mois.

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

ARTICLE XIV – 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 évènements 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 XV - 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 pendant les périodes d'inactivité.
- Le salarié sera affilié à la caisse de retraite complémentaire suivante : …… (N*om et adresse*)
- Le salarié sera affilié à la caisse de prévoyance suivante : …… (N*om 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 ETP, 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, sa situation de famille, ses autres activités salariées éventuelles, etc.

Fait en deux exemplaires à : …… Le ……

Signature du / de la Président(e) du Club Omnisports	Signature du salarié
(*Précédée de la mention "lu et approuvé"*)	(*Précédée de la mention "lu et approuvé"*)

Toute reproduction, modification, traduction, transmission à des tiers, intégrale ou partielle, de cette œuvre collective est illicite sans le consentement écrit et préalable de la FFCO