**Contrat de Formateur Occasionnel à durée déterminée**

Entre,

L’Association :

Dont le siège social est situé au :

SIRET :

RNA :

NAF :

Immatriculée à l’URSSAF de sous le numéro

Représentée par M en sa qualité de ,

Ci-après dénommée «  »

**D’une part,**

Et,

M **,**

**née**

Le à ()

Demeurant

De nationalité

Immatriculé auprès de la Sécurité Sociale sous le n° :

Ci-après dénommée « le salarié »

**D’autre part.**

Il est conclu un contrat de travail à durée déterminée de formateur occasionnel aux conditions suivantes :

**ARTICLE 1 – ENGAGEMENT**

M est engagé, selon l’usage, en qualité de **formateur, groupe**  de la Convention Collective du Sport, catégorie **employé,** dans le cadre d’une formation qui se déroulera à du au 202.

La déclaration préalable à l’embauche a été effectuée **le** et porte le numéro de dossier **.** Le cocontractant en a reçu une copie et est informé que conformément à la loi 78-17 du 06/01/1978 relative à l’informatique, aux fichiers et aux libertés, il a un droit d’accès, de rectification des données le concernant et la possibilité de refuser, conformément à l’article 27, le maintien de cette déclaration dans le fichier au cas de motif légitime.

A la date de conclusion du présent contrat, le cocontractant déclare avoir travaillé jours en qualité de formateur occasionnel pour en 202 .

Le contrat de travail du salarié est régi par les dispositions du Code du Travail, de la Convention Collective Nationale du Sport ainsi que par les dispositions particulières du présent contrat, par les accords internes et par le règlement intérieur de en vigueur.(si ils existent).

**ARTICLE 2 – MISSIONS**

Il est convenu que le salarié exerce ses fonctions sous l’autorité de .

Dans le cadre de celles-ci, le salarié sera notamment chargée du suivi de la mise en place du stage en lien avec , de la mise en place du programme pédagogique, de la coordination avec l’équipe pédagogique et de l’encadrement des stagiaires pendant le stage.

Il est évident que cette définition de fonction et les missions précisées ne sauraient être considérées comme étant exhaustives.

**ARTICLE 3 – CONDITIONS ET DUREE DU TRAVAIL**

Le salarié est amené à travailler dans le cadre de l’accompagnement et l’encadrement d’un groupe **du à h au à h**  cumulant des périodes de travail et d’inactivité ne permettant pas d’effectuer un décompte horaire précis. Par ailleurs, une présence nocturne est obligatoire.

La journée de repos hebdomadaire est fixée le .

**ARTICLE 4 – LIEU DE TRAVAIL ET MOBILITE**

M exercera ses fonctions au

**ARTICLE 5 – REMUNERATION**

En contrepartie de son travail journalier, M percevra une rémunération forfaitaire brute de  **euros et cts (€) par jour** soit un brut total de  **euros et cts. ( €)**.

En contrepartie de sa présence nocturne, M percevra une rémunération forfaitaire brute de **euros ( €).**

A ces montants, se rajoutent l’indemnité légale de congés payés sur une ligne distincte du bulletin de paie.

s'engage à satisfaire à toutes ses obligations en matière sociale et fiscale relatives au contrat du salarié.

M est informé que les cotisations sociales sont calculées sur la base forfaitaire des formateurs occasionnels. Le salarié peut refuser ce mode de calcul au profit de la base de cotisation « au réel » sous réserve dans faire part à par écrit au moment de la signature de son contrat de travail.

Le salarié est informé que sa rémunération sera versée par virement et que l’ensemble des documents de paie seront à disposition . Dans ce cadre, le salarié s’engage à remettre son RIB à dès signature du présent contrat.

**ARTICLE 6 - AVANTAGES SOCIAUX**

Dans le cadre du présent contrat, M bénéficiera de l’ensemble des régimes de retraite existant dans l’entreprise pour la catégorie des employés non cadre.

A ce titre, le salarié contribuera à hauteur de sa participation au financement de ces régimes par le précompte sur son salaire des cotisations y afférentes.

Le salarié sera affilié pour la retraite complémentaire à .

**ARTICLE 7 - MISE A DISPOSITION DE MATERIEL**

Les biens de toute nature qui seront remis au salarié pour l’exécution de ses fonctions ne seront détenus par lui qu’à titre précaire.

M s’engage à restituer l’intégralité du matériel confié au moment de la rupture de ses relations contractuelles et quel que soit le motif de la rupture.

Il est précisé qu’en cas de détérioration ou de la perte du matériel ainsi prêté, à la suite d’une faute lourde de M , cet dernièr sera tenu de rembourser à , la valeur de ce matériel.

**ARTICLE 8 – OBLIGATIONS**

M s’engage pendant la durée de son contrat à respecter les instructions qui pourront lui être données par et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de celle-ci.

De plus, le salarié sera tenu à une obligation de discrétion absolue en ce qui concerne les informations et renseignements dont il pourra avoir connaissance de par l’exercice de ses fonctions. Ainsi, il s’interdit donc de divulguer à qui que ce soit des renseignements ou des informations sur .

Le salarié devra informer sans délai de tout changement portant sur les situations qu’il a signalées lors de son engagement (adresse, situation de famille…).

Le salarié est informé et accepte d’être photographié, enregistré et filmé et autorise tout usage des photos et/ou vidéos sur lesquelles elle figure dans le cadre de ses missions jusqu’à une durée de deux (2) ans après la cessation de ses fonctions de salarié. Les photos et/ou vidéos pourront être publiées dans les différentes publications de y compris sur son site internet.

En aucun cas, l’employeur ne cédera les photos et/ou vidéos visées à des tiers sans l’accord express du salarié.

Le salarié s’engage par ailleurs à ne pas utiliser, hors du cercle privé, les images et/ou vidéos effectuées lors de ses missions.

**ARTICLE 9 – ABSENCES**

Toute absence prévisible doit faire l’objet d’une autorisation de l’employeur.

En cas de maladie ou de force majeure, M informera dans les meilleurs délais et par tous les moyens, afin que toute disposition utile puisse être prise. Le salarié justifiera ensuite de son absence conformément aux dispositions de la convention collective.

**ARTICLE 10 – LITIGE**

Tout litige entre les cocontractants pourra être porté à la connaissance du Conseil de Prud’hommes de .

Fait en double exemplaire avec un exemplaire original à chaque partie

A

Le

Pour , le Le salarié,

(Parapher chaque page et faire précéder la signature de la mention manuscrite « lu et approuvé – bon pour accord)