

Logo association
CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE
OU/ET A TEMPS PARTIEL

Entre

L'association XXXXX association régie par la loi 1901,
Siret : XXX XXX XXX XXXXX,
CODE NAF :
dont le siège est
adresse complète,
immatriculée à l'URSSAF de XXX N°

représentée par son(sa) président (e), XXXXXX, habilité (e), à engager l'association

d'une part,

et :

M. XXXX né le 20/01/1902 à XXXX, adresse
de nationalité française ;
N° de Sécurité Sociale : XXXXX

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - ENGAGEMENT

L'association engage aux termes du présent contrat de travail à durée indéterminée, à compter du XXXX 2015 à 9h00, M XX, qui l'accepte, en qualité de professeur de musique au sein de l'association XXXX
Le présent contrat est régi par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à l'association. Il est régi par les dispositions relatives à la convention collective nationale de l'animation, convention d'affiliation de l'association XXXX

Un exemplaire de la Convention Collective Nationale de l'Animation est remis au salarié en même temps que le présent contrat d'engagement.

La convention collective pourra également être consultée au siège de l'association

ARTICLE 2 -PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat ne deviendra ferme et définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de 2 mois (éventuellement renouvelable selon les dispositions conventionnelles avec l'accord écrit du salarié).

Pendant cette période d'essai, chaque partie pourra mettre fin au contrat sans indemnité ni préavis, en respectant le délai de prévenance prévu par les dispositions en vigueur. S'il est continué après la période d'essai, le présent contrat se poursuivra pour une durée indéterminée, selon les dispositions légales et conventionnelles.

Avant la fin de la période d'essai, XXXX s'engage à se soumettre à une visite médicale d'aptitude.

Elle n'est pas obligatoire et doit, le cas échéant, être prévue dans le contrat de travail.

La durée maximale de la période d'essai est fixée à 2 mois pour les animateurs techniciens et professeurs.

ARTICLE 3 FONCTIONS

En conformité avec ses qualifications, M. XXX exercera la fonction de *professeur (indiquer quelques éléments de fonctions) exemple chargé des cours de formation musicale, clarinette, saxophone, ateliers, ainsi que les activités en découlant, à savoir évaluations afférentes aux*

enseignements dispensés et actions d'encadrement pédagogique des classes, concertation avec les équipes pédagogiques.

Il sera placé sous l'autorité hiérarchique du directeur et du président de l'association.

Cet emploi relève du statut catégorie....., niveau..... Coefficient.....de la convention collective [le groupe de classification et le coefficient minima correspondant]

Ou bien

XXX est classé au groupe 2 de la grille spécifique de la Convention Collective de l'Animation, coefficient 255 (si professeur)

ARTICLE 4 LIEU DE TRAVAIL

M. XXXX exercera ses fonctions dans les locaux de l'association, à X ville et en tout lieu nécessité par les besoins du service.

Compte tenu de la nature de ses fonctions, qui peuvent le conduire à encadrer ou accompagner des élèves et membres de l'association sur les lieux où se déroulent des manifestations et événements pédagogiques, le lieu de travail pourra être modifié pour les besoins de l'association, sans que cela puisse être considéré comme une modification substantielle du contrat de travail.

ARTICLE : SI TEMPS PARTIEL INFÉRIEUR A 2HEURES

Considérant le courrier de M XX en date du transmis par AR à l'association, dans lequel MX déclare demander à exercer son activité sur un temps de travail inférieur à 2H/S en motivant sa demande pour les raisons suivantes :

ARTICLE :HORAIRE ET DUREE DU TRAVAIL

La rémunération afférente au présent contrat correspond à un temps de travail hebdomadaire de service de XXX heures, soit XXX heures mensuelles.

M. XXX pourra être amené à intervenir notamment sur les 36 semaines minimales définies par l'article 521 du code de l'Education (année scolaire).

Chaque année scolaire, et au plus tard 7 jours avant le début effectif de son service, un tableau de la période de fonctionnement de l'activité et des jours et horaires de service de M. XXXX lui sera remis.

Les modifications du calendrier scolaire, la planification et ajustement des manifestations, événements, actions culturelles auxquels contribue l'association, la réorganisation et la fluctuation des effectifs d'élèves et des horaires de fonctionnement de l'association pourront intervenir et conduire le salarié à travailler selon d'autres jours que ceux initialement fixés, sans que cela puisse être considéré comme une modification substantielle du contrat de travail.

Le salarié sera informé au plus tôt de ses ajustements et 7 jours au moins avant sa date d'effet.

Dans ce délai, M.....s'engage à informer l'entreprise s'il (ou elle) estime que cette modification semble incompatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une autre activité professionnelle non salariée.

Cette notification sera faite par lettre recommandée avec A/R, ou par lettre remise en main propre contre décharge

ARTICLE : TEMPS DE DEPLACEMENT EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL

Hormis pour les trajets domicile –travail et travail- domicile, le temps de trajet effectué dans le cadre d'une mission confié dûment au salarié par l'association donne lieu à contrepartie, mais n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif.

Cette contrepartie sera la suivante :

- jusqu'à 18 heures de déplacement cumulé dans le mois, un repos de 10 % du temps de déplacement ;
- au-delà de 18 heures de déplacement cumulé dans le mois, un repos de 25 % du temps de déplacement excédant 18 heures.

Ce repos pourra être compensé, après accord des parties, par une compensation financière

équivalente.

ARTICLE :- REMUNERATION

En contrepartie de l'accomplissement de ses missions, M. XXXX percevra un salaire mensuel brut fixé à XXX€, pour XXX heures hebdomadaires de service (soit XXX heures de travail mensuelles), calculées sur la base d'une valeur de point fixée à XX.

Rien n'empêche de valoriser les compétences d'un salarié : rappelons que la convention collective a pour objet de définir les conditions minimales de l'emploi, donc il est possible de valoriser le salaire en multipliant par XXX fois la valeur du point

La rémunération est versée sur douze mois.

Cette rémunération n'inclut pas la prime d'ancienneté de XXXX qui fait l'objet d'une ligne distincte.

ARTICLE RECONSTITUTION DE CARRIERE A L'EMBAUCHE

Compte tenu de son ancienneté lors de l'embauche, et de la production de pièces justificatives telles que mentionnées dans la convention collective, M. XXXX bénéficiera, conformément aux dispositions conventionnelles, de la prime de XXX points au titre de la reconstitution de carrière. Cette prime fait l'objet d'une ligne distincte sur sa fiche de paie. Le montant de cette reconstitution de carrière est arrêté à XX €

ARTICLE : PRIME D'ANCIENNETE DE SERVICE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Au salaire de base s'ajoute une prime d'ancienneté égale à 4 points après chaque période de 24 mois. Celle ci est versée mensuellement et proportionnellement au rapport entre les heures effectuées et les horaires d'un temps plein.

Elle se calcule de la façon suivante :

$$\text{Professeur : } \frac{H \times P \times V}{24}$$

H représente l'horaire hebdomadaire de service.

P représente le nombre de points d'ancienneté acquis.

V représente la valeur du point

Attention : Tous les salariés bénéficient de points supplémentaires liés à l'ancienneté. L'ancienneté d'un salarié correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date d'embauche. Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suivi immédiatement d'un CDI, ancienneté court à partir du premier jour du CDD.

ARTICLE : HEURES SUPPLEMENTAIRES ET HEURES COMPLEMENTAIRES

Heures complémentaires (*mention obligatoire uniquement pour les temps partiels*)

En fonction des nécessités de service, l'association pourra demander à M.....d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de.....heures par.....

M.....s'engage à effectuer ces heures complémentaires dans le cadre ainsi défini. Tout refus de sa part pourra être sanctionné, sauf si le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures sont prévues.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite des 10% indiquée ci-dessus sont payées comme des heures de travail normales et ne donnent lieu à aucune majoration ;

En aucun cas cependant, il ne sera possible d'atteindre un temps plein, même par la signature d'un avenant temporaire au contrat de travail.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel et dans la limite de 10% sont majorées de 10% conformément aux dispositions législatives. Les heures effectuées entre 10% et 1/3 du temps de travail contractuel doivent être majorées de 25% et donnent lieu à l'accord du salarié conformément à la Convention Collective de l'Animation.

ARTICLE : FRAIS PROFESSIONNELS

Les frais professionnels sont les charges à caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi que le salarié engage au titre de l'accomplissement de ses missions diligentées par l'employeur. Chaque entreprise détermine un barème de remboursement des frais professionnels et le communique par écrit à ses salariés.

A défaut, il sera fait usage du barème fiscal en vigueur.

ARTICLE : MALADIE, ACCIDENT, ABSENCE

En cas de maladie, d'accident, ou de tout autre empêchement plaçant le salarié dans l'impossibilité temporaire d'exercer ses fonctions, celui-ci devra en informer ou en faire informer l'association dans les 24 heures et en justifier dans les 48 heures les motifs, au moyen le cas échéant, d'un certificat médical indiquant la durée probable de son indisponibilité.

ARTICLE : CONGÉS PAYES

M.XXX bénéficiera de 30 jours ouvrables de congés payés par an au cours de la période allant du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

La période de prise de congés payés est, par principe, située du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

La rémunération de ces congés est incluse dans celle indiquée à l'article « Rémunération » de ce contrat.

Ces congés seront pris préférentiellement pendant les périodes de vacances scolaires, afin de ne pas perturber le bon fonctionnement de l'association, soit:

- Les 6 premiers jours ouvrables des vacances de Noël
- Les 24 premiers jours ouvrables d'Août

ARTICLE : AUTRES CONGES

En dehors des congés cités ci-dessus, XXXXX bénéficiera des congés réglementaires et conventionnels fixés par le code du travail.

ARTICLE : BILAN D'ETAPE PROFESSIONNEL

Un bilan annuel sera réalisé avec le salarié... [non obligatoire sauf dans certaines CC mais conseillé]

ARTICLE : SECURITE SOCIALE, RETRAITE ET PREVOYANCE

Déclaration unique d'embauche

Le recrutement de M..... a fait l'objet d'une déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF de.....en date du.....

En vertu de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, M..... est informé que les données nominatives sont enregistrées sur support informatique et communiquées à l'URSSAF de.....auprès de laquelle il peut exercer son droit d'accès et de modification.

L'association verse ses cotisations de sécurité sociale auprès de l'URSSAF de XXX, sous le numéro XXXXX.

Les cotisations de retraite complémentaire seront versées à XXX adresse à laquelle adhère l'Association.

Les cotisations de prévoyance seront versées à XXX adresse à laquelle adhère l'Association.

Le régime de prévoyance s'applique à tous les salariés de la branche de l'Animation sans condition d'ancienneté. Ces prestations servent notamment à maintenir le salaire net du salarié lorsque les prestations de la Sécurité Sociale prennent fin (du 91^{ème} jour au 1095^{ème} jour) et la prise en charge du maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité Sociale à partir du 4^{ème} jour d'arrêt de travail continu jusqu'à 87 jours d'indemnisation pour maladie et 112 jours pour la maternité. Le salarié peut bénéficier également à travers le régime de prévoyance d'une garantie capital décès et d'une rente éducation.

La mutuelle choisie est :

Ou bien, par courrier en date du..... M XXX déclare renoncer à la prise en charge par son employeur de la mutuelle choisie par celui-ci.M XX déclare avoir souscrit auprès de la compagnie XXX une mutuelle...

ARTICLE: ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DE GROUPES (A INSERER SI LE SALARIE PARTICIPE A DES STAGES)

Lorsque le salarié sera amené à travailler dans le cadre d'un accueil ou d'un accompagnement de groupe avec nuitées rendant sa présence nécessaire de jour comme de nuit, il sera soumis au régime d'équivalence suivant, établi sur une base journalière : rémunération sur la base de 7 heures effectives pour une durée de présence de 13 heures.

ARTICLE : PRIORITE D'EMPLOI D'ATTRIBUTION POUR SALARIES ENGAGES A TEMPS PARTIEL

En sa qualité de salarié à temps partiel : conformément aux dispositions légales en vigueur, M. XXXX bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein correspondant à sa catégorie professionnelle et à ses qualifications, ou d'un emploi équivalent, si un tel emploi venait à être disponible dans l'association.

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

ARTICLE : CUMUL D'ACTIVITES PLURI EMPLOYEURS

Le présent contrat donne à l'Employeur, en l'occurrence l'association, une priorité absolue sur tous les autres engagements que pourrait conclure par ailleurs le salarié. La dérogation éventuelle à cette clause devra faire l'objet d'un accord écrit de l'association, préalablement à tout autre engagement.

En cas d'employeurs multiples, M. XXXX s'engage à respecter les durées maximales légales de travail prévues aux articles L.3121-34 et suivants du Code du travail et s'engage à communiquer à l'association les éléments lui permettant de réaliser ce contrôle.

ARTICLE : OBLIGATION DE DISCRETION

Le salarié s'engage à faire preuve de discrétion professionnelle et de pondération dans ses propos.

Au cours de l'exécution du présent contrat et après sa cessation pour quelque cause que ce soit, le salarié sera tenu à une discrétion absolue sur tous les faits, événements, documents ou renseignements à connaissance en raison de ses fonctions ou de son appartenance à la structure et qui concerne tant sa gestion et son fonctionnement que sa situation et ses projets. La cessation d'activité ne délie pas le salarié de ces obligations.

Cette clause constitue une clause substantielle du présent engagement, le manquement à l'obligation de réserve pouvant constituer une faute lourde entraînant la rupture immédiate de l'engagement sans préavis et engageant la responsabilité du salarié.

Le salarié s'interdit expressément à des fins frauduleuses ou non, pour son compte personnel ou pour celui de tiers, directement ou indirectement, d'utiliser les divers moyens de travail mis à sa disposition dans le cadre de ses fonctions (par exemple ordinateurs, partitions, et photocopies, salles, parc instrumental) ainsi que les différentes informations et documents dont il aura eu connaissance du fait de ses fonctions dans l'association. Il s'engage par ailleurs à ne pas reproduire, communiquer, détourner, modifier ou utiliser ces différents moyens de travail et ne pas tenter de les reproduire, communiquer, détourner, modifier ou utiliser, directement ou indirectement, à son profit personnel ou à celui de personnes physiques ou morales externes.

ARTICLE : REGLEMENT INTERIEUR

Le salarié sera tenu de se conformer au règlement intérieur de l'association ainsi qu'aux instructions données par l'Employeur et ses représentants. De même, il devra respecter les

règlements intérieurs des établissements dans lesquels il pourrait être amené à travailler pour le compte de l'Employeur.

ARTICLE : PREAVIS

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, démission ou licenciement, le préavis sera égal à la durée de la période d'essai. Toutefois, en cas de licenciement d'un salarié après deux ans d'ancienneté, le préavis ne peut être inférieur à deux mois.

ARTICLE : INDEMNITE DE LICENCIEMENT - SAUF FAUTE GRAVE OU LOURDE

Pour tout salarié justifiant d'au moins 1 an de présence au sein de l'association, l'indemnité de licenciement est égale à 1/4 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise . L'indemnité est portée à 1/3 de mois pour la 11ème année de présence
Tout salarié licencié pour un motif économique perçoit après une année de présence dans l'entreprise une indemnité égale à 1/4 de mois par année de présence. Cette indemnité est portée à 1/3 de mois pour la 11e année de présence, ainsi que pour les années suivantes.
Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des 3 derniers mois de salaire, soit la moyenne des 12 derniers mois de salaire.

ARTICLE: REGLEMENT DES LITIGES, JURIDICTIONS

Pour tout ce qui n'est pas prévu par le présent contrat, il convient de se référer au Code du travail et à la Convention Collective Nationale de l'Animation.
En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application du présent contrat, les parties conviennent de s'en remettre à l'appréciation des tribunaux compétents du ressort du siège de l'association.

Fait en deux exemplaires originaux

A XXXXXX, le

Signature de l'intéressé(e)
précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé"

Signature du président de l'Association

PS : chaque page est paraphée des 2 parties.

REMARQUES POUR INFORMATION POUR LES EMPLOYEURS :

LE DEROULEMENT DE CARRIERE

Le déroulement de carrière a pour objet d'assurer une évolution minimale de la rémunération de chaque salarié par tranches d'années.

Le déroulement de carrière débute au 1^{er} janvier 2003 pour tous les salariés embauchés avant cette date, et au premier jour du mois civil de l'embauche pour tous les salariés embauchés après cette date.

L'avenant n° 127 du 18 mai 2009 de la convention collective de l'animation modifie, depuis le 1^{er} janvier 2010, les dispositions relatives au déroulement de carrière (article 1.7.6 de l'annexe 1 de la convention).

À chaque échéance fixée par le tableau ci-dessous, l'employeur devra réaliser, pour chaque salarié, la soustraction suivante :

Salaire brut total – (salaire minimum conventionnel + prime d'ancienneté)

Le résultat de cette soustraction ne peut être inférieur au nombre de points correspondant au tableau ci-dessous :

	Animateur technicien (niveau 1)	Professeur (niveau 2)
Après 4 ans	9	9
Après 9 ans	18	18
Après 13 ans	28	28
Après 22 ans	49	49
Après 30 ans	68	68
Après 35 ans	90	90

Le premier contrôle de nombre de points de déroulement de carrière devra avoir été réalisé le 1er janvier 2010 pour les salariés embauchés avant le 1er janvier 2006.

Le montant ainsi déterminé par le nombre de point est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

Chacun des salariés doit être informé des modalités d'attribution des points de déroulement de carrière. Le déroulement de carrière peut prendre en compte les situations, les sujétions et les responsabilités particulières.