



## EXEMPLE DE CUI-CAE À DURÉE DÉTERMINÉE « Classique » ou « Emploi d'avenir »

**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.**

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) peut prendre deux formes : celle d'un CUI-CAE « classique » ou celle d'un emploi d'avenir.

### I. Le CUI-CAE « classique »

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, le contrat unique d'insertion prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour les employeurs du secteur non marchand (notamment les associations).

- Objet du CUI-CAE

Le CUI-CAE vise à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits (art. L. 5134-24 c. trav.). Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. À cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Il peut, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur (art. L. 5134-20 et D. 5134-50-1 et suivants du code du travail).

Depuis la loi du 26 octobre 2012, la convention tripartite instituant le CUI-CAE, signée entre le salarié, l'employeur et l'État, n'est plus requise : cette formalité a été remplacée par une procédure administrative en ligne, sur la plate-forme SYLAÉ ([www.sylae.asp-public.fr](http://www.sylae.asp-public.fr)), où est établie la convention entre les parties. Les contrats antérieurs à cette date demeurent soumis aux dispositions en vigueur lors de leur conclusion.

- Durée de l'aide et durée du contrat

La durée de l'aide attachée au CUI-CAE est de 6 mois minimum. Elle peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 24 mois (art. L. 5134-23 c. trav. sauf exceptions prévues à l'article L. 5134-23-1 c. trav.), mais ne peut excéder le terme du contrat de travail (art. L. 5134-23 c. trav.).

Le contrat signé avec le salarié peut être soit à durée déterminée, en conformité avec les dispositions de l'article L. 1242-3 du code du travail, soit à durée indéterminée. Le CUI-CAE à durée déterminée est exonéré de certaines règles applicables au CDD « classique » (cf. fiche FFCO n°3), notamment les dispositions relatives au nombre maximum de renouvellement, aux délais de carence entre deux contrats ou à l'indemnité de fin de contrat (art. L. 1243-10 c. trav.).

La durée du contrat est au minimum de 6 mois ou de 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine (art. L. 5134-25 c. trav.). Le CUI-CAE à durée déterminée peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de 24 mois ou de 5 ans dans les cas prévus à l'article L. 5134-25-1 du code du travail.

La durée hebdomadaire du travail est d'au moins 20 heures (art. L. 5134-26 c. trav.).

- Aide

L'employeur bénéficie, pendant la durée de la convention individuelle :

- D'une aide de l'État. Son montant est fixé chaque année par un arrêté du préfet de région. Toutefois, elle ne peut excéder 95 % du SMIC horaire dans la limite de 35 heures (art. L. 5134-30-1 c. trav.). Cette aide est versée mensuellement par le l'Agence de services et de paiement (art. R. 5134-40 c. trav.).
- De l'exonération de charges patronales des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (sauf AT-MP) dans la limite d'un plafond égal au produit du SMIC horaire par le nombre d'heures rémunérées (art. R. 5134-48 c. trav.).

De plus, les bénéficiaires d'un CUI-CAE ne sont pas pris en compte dans les effectifs pendant toute la durée du contrat, sauf pour déterminer la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles (art. L. 1111-3 c. trav.).

- Rupture du contrat

L'employeur doit signaler à Pôle Emploi et à l'Agence de services et de paiement, dans un délai de 7 jours francs toute rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la durée initialement fixée (art. R. 5134-28 c. trav.).

En cas de rupture du contrat, à l'initiative de l'employeur, avant la fin de la convention, celle-ci est résiliée de plein droit et l'employeur est tenu de reverser l'intégralité des aides perçues, aussi bien les exonérations de charges patronales que l'aide financière (art. R. 5134-45 et R. 5134-50 c. trav.), à l'exception des cas prévus aux articles R. 5134-46 du code du travail pour un CDI (licenciement pour faute grave, force majeure, inaptitude médicalement constatée ou motif économique, rupture au cours de la période d'essai ou rupture conventionnelle) et R. 5134-47 pour un CDD (rupture anticipée résultant de la volonté claire et non équivoque des parties, pour faute grave ou force majeure ou au cours de la période d'essai).

Le CDD doit être obligatoirement signé par le salarié et transmis à ce dernier 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.).

## **II. Le CUI-CAE sous forme d'emploi d'avenir**

Par ailleurs, depuis le 1er novembre 2012, le CUI-CAE peut être conclu sous la forme d'un emploi d'avenir. Le dispositif d'emploi d'avenir vise à faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale, ou ayant un fort potentiel de créations d'emplois.

- Bénéficiaires de l'emploi d'avenir

Les bénéficiaires de ce dispositif sont les jeunes sans emploi de 16 à 25 ans et les personnes handicapées de moins de 30 ans sans emploi à la date de signature du contrat, qui remplissent l'une des conditions suivantes (art. R. 5134-161 c. trav.) :

- Ne détenir aucun diplôme du système de formation initiale ;
- Être titulaire uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles du niveau CAP ou BEP, et de totaliser une durée de 6 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois ;
- À titre exceptionnel et s'ils résident dans un quartier prioritaire de la ville (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, on ne se réfère plus aux zones de revitalisation rurale ou aux zones urbaines sensibles), avoir atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur et totaliser une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois.

En outre, le dispositif s'adresse principalement aux employeurs du secteur non marchand dans des secteurs d'activités considérés comme prioritaires. Seul peut bénéficier du contrat d'avenir, l'employeur qui (art. R.5134-162 à R. 5134-164 c. trav.) :

- Propose au titulaire d'un emploi d'avenir une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable ;
- Appartient à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles.

Pour être éligible à une aide relative à l'emploi d'avenir, l'employeur doit également pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi au moins le temps du versement de l'aide.

- Caractéristiques du contrat

Lorsque le contrat est conclu à durée déterminée, sa durée est de 36 mois. En cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, il peut être conclu initialement pour une durée moindre qui ne peut être inférieure à 12 mois. S'il a été initialement conclu pour une durée inférieure à 36 mois, il peut être prolongé jusqu'à cette durée maximale (art. L. 5134-115 c. trav.).

Quelle que soit la durée prévue initialement, l'administration peut autoriser une prolongation du contrat au-

delà de 36 mois pour permettre au salarié d'achever une action de formation professionnelle, la durée de cette prolongation ne pouvant excéder le terme de l'action concernée.

En principe, le contrat de travail associé à un emploi d'avenir est conclu à temps plein. Néanmoins, lorsque le parcours ou la situation du bénéficiaire le justifient, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation, ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume d'activité ne permettent pas l'emploi d'un salarié à temps complet, la durée hebdomadaire peut être fixée à temps partiel, avec l'accord du salarié et après autorisation de l'administration. Elle ne peut alors être inférieure à un mi-temps.

Dès lors que les conditions rendent possible une augmentation de la durée hebdomadaire de travail, le contrat ainsi que la demande associée peuvent être modifiés en ce sens sur autorisation de l'autorité administrative (art. L. 5134-116 c. trav.).

Au cours de l'emploi d'avenir, les bénéficiaires peuvent se voir prescrire des périodes de mise en situation en milieu professionnel afin d'enrichir leur parcours d'insertion.

- Rupture du contrat

Le contrat de travail associé à un emploi d'avenir peut être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution (art. L. 5134-115 c. trav.) :

- Soit à l'initiative du salarié qui devra respecter un préavis de deux semaines ;
- Soit à l'initiative de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, à condition qu'il respecte un préavis d'un mois et qu'il convoque le salarié à un entretien préalable dans les conditions prévues dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel.

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir en CDD bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat. L'employeur est tenu de l'informer de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences. Le salarié ainsi recruté est dispensé de la période d'essai.

L'emploi d'avenir conclu en CDD peut, notamment, être rompu de manière anticipée, en vue d'intégrer une formation qualifiante.

- Formation et suivi des bénéficiaires

L'employeur s'engage à former le salarié, principalement pendant le temps de travail, sur des actions qui privilégient l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant au salarié d'accéder à un niveau de qualification supérieur. En cas de non-respect de ces obligations, l'employeur devra rembourser la totalité de l'aide perçue par l'État (art. L. 5134-114 c. trav.) et s'expose à une requalification du contrat de travail en CDI. Lorsque l'absence de formation vient d'un refus du jeune, un travail de pédagogie doit être fait avec la mission locale, car, le plus souvent, le jeune n'est pas tenu juridiquement d'accepter la formation.

Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir sont reconnues par une attestation de formation, une attestation d'expérience professionnelle ou une validation des acquis d'expérience. Elles peuvent également faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles. La présentation à un examen pour acquérir un diplôme ou à un concours doit être favorisée pendant ou à l'issue de l'emploi d'avenir (art. L. 5134-117 c. trav.).

Pendant la durée du contrat, Pôle Emploi doit assurer un suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social du bénéficiaire. Deux mois avant l'échéance de l'aide, le salarié bénéficie d'un bilan relatif à son projet professionnel et à la suite donnée à l'emploi d'avenir (art. L. 5134-112 c. trav.).

À l'issue de son emploi d'avenir, le salarié peut être embauché notamment en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et bénéficier d'actions de formation professionnelle (art. L. 5134-117 c. trav.).

- Aide

L'employeur bénéficie, pendant la durée du contrat :

- D'une aide de l'État. Son montant est fixé à 75 % du taux horaire brut du SMIC (art. 1 de l'arrêté du 31 octobre 2012). La durée maximale de l'aide, fixée à 36 mois, peut être prolongée afin de permettre au bénéficiaire d'achever la formation professionnelle qu'il a engagée dans la limite d'une durée totale de 60 mois. La demande de prolongation faite par l'employeur doit être accompagnée des documents justifiant du suivi de cette formation (art. R. 322-58 c. trav.).
- de l'exonération de charges patronales des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (sauf AT-MP) dans la limite d'un plafond égal au produit du SMIC horaire par le nombre d'heures rémunérées.

L'exécution des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, est examinée par l'autorité signataire de la décision d'attribution de l'aide à chaque échéance annuelle. En cas de non-respect de ces engagements, l'aide doit être remboursée (art. R.322-59 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 CCN du Sport)

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 CCN du Sport et art. L. 3123-14 c. trav.)

Mentions spécifiques à l'emploi d'avenir (art. L. 5134-110 à 5134-119 c. trav.)

**ATTENTION** : 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 .....

Représentée par son Président ..... ayant tout pouvoir à l'effet des présentes  
Ci-après désignée « le club »,

**D'UNE PART,**

## ET :

Nom ..... Nom de jeune fille ..... 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. ou Mme ..... est engagé(e), sous contrat d'accompagnement dans l'emploi pour une durée déterminée. Ce contrat est conclu pour satisfaire des besoins collectifs non satisfaits, à savoir embauche d'une personne âgée de 16 à 25 ans sans emploi ou d'une personne handicapée de moins de 30 ans sans emploi.

Le présent contrat, qui prend effet le ....., est conclu pour une durée .... (La durée du contrat doit être identique à celle de la durée pendant laquelle l'aide est versée).

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, art. L. 1242-10 c. trav., un mois dans les autres cas. 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 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, en priorité l'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'heure exact de travail de chaque jour n'a pas à figurer obligatoirement au contrat : en revanche, 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 évènements 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. 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, 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 %.

#### **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 5.3.3.3.1 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**

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...*).

*(Même si l'aide accordée par l'Etat est basée sur le SMIC horaire, le salarié doit être rémunéré conformément au minimum prévue par le CCN du Sport. Il doit donc percevoir au moins le SMC de son groupe de classification. Il n'y a pas d'exonération et d'aide de l'Etat sur la différence entre le SMIC horaire et le taux horaire versé).*

## **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.
- 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 accomplir toute formation proposée par les dirigeants du club (*les conventions de CAE peuvent prévoir des actions d'accompagnement de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience*).

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

## **ARTICLE XII - PÉRIODE D'IMMERSION**

Le salarié pourra réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs. Chaque période d'immersion doit faire l'objet d'un avenant écrit au présent contrat et d'une convention de mise à disposition conclue à titre gratuit entre le club et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée.

La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder un mois et la durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du CAE ne peut représenter plus de 25% de la durée totale du contrat.

## **ARTICLE XIII - RUPTURE - ÉCHÉANCE DU TERME**

Passée la période d'essai, le contrat ne pourra être rompu avant terme que par accord des parties ou pour faute grave ou lourde du salarié. En outre, le contrat sera rompu avant terme, sans préavis, si le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée, d'une embauche à durée déterminée d'au moins 6 mois, ou pour suivre une formation qualifiante.

En outre, à l'expiration de chaque période annuelle, le présent contrat pourra être rompu à l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois et de la procédure de licenciement pour motif personnel (art. L. 5134-115 c. trav.).

Le contrat cessera de plein droit au terme prévu, sans indemnité ni préavis. L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail n'est pas due.

#### **ARTICLE XIV – RENOUELEMENT**

Ce contrat pourra être renouvelé dans les limites prévues par le code du travail préalablement au terme initialement fixé.

#### **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 (*l'indemnité compensatrice de congés payés ne fait l'objet d'aucune prise en charge. L'employeur a donc intérêt à faire bénéficier le salarié de la totalité de ses congés avant le terme du contrat*).
- 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 des salariés du club et à s'y conformer (*il s'agit du règlement prévu par l'article L. 1311-2 du code du travail, lequel est obligatoire pour les employeurs d'au moins 20 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, situation de famille, ses autres activités salariées éventuelles, etc.

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

Signature du Président du Club  
(précédée de la mention "lu et approuvé")

Signature du salarié  
(précédée de la mention "lu et approuvé")