

IMP INTERNATIONAL

Formez. Transmettez. Élevez.

MODÈLES DE CONTRATS DE TRAVAIL

Formateurs et intervenants pédagogiques

3 modèles à personnaliser et à faire signer

Édition CT-2026-001 — Version 1.0 — avril 2026

Convention collective nationale des organismes de formation

IDCC 1516 — Brochure JO 3249

Sommaire

Le présent recueil regroupe trois modèles de contrats de travail utilisés par IMP INTERNATIONAL pour recruter les intervenants pédagogiques. Chaque modèle est conforme à la Convention collective nationale des organismes de formation (IDCC 1516) et au Code du travail.

N°	Type de contrat	Usage typique
1	Contrat à Durée Indéterminée (CDI) — Formateur permanent	Formateur pérenne en équipe
2	Contrat à Durée Déterminée (CDD d'usage) — Formateur occasionnel	Intervention ponctuelle (≤ 30 jours type)
3	Contrat de Mission ponctuelle — Intervention définie	Mission très courte / intervention unique (non utilisé à ce jour)
A	Annexe — Note de lecture RH et cadre légal	Repères pour l'employeur

▪ AVERTISSEMENT

Ces modèles sont des documents-types à personnaliser. Avant toute signature, les passages entre crochets [EXEMPLE] doivent être remplacés par les informations réelles (nom, prénom, adresse, qualification, rémunération, dates, etc.). En cas de doute sur une clause spécifique, il est recommandé de faire valider le contrat final par un juriste ou un cabinet d'expertise comptable / RH avant signature.

Les articles du Code du travail cités sont à jour au 18 avril 2026. Toute évolution réglementaire ultérieure pourra nécessiter une actualisation de ces modèles.

Contrat 1 — CDI Formateur permanent

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Entre les soussignés

L'EMPLOYEUR :

Dénomination	IMP INTERNATIONAL
Forme juridique	Association loi 1901
Siège social	37 rue des Mathurins, 75008 Paris
SIRET	101 641 595 00016
Code NAF	8559A — Formation continue d'adultes
N° de déclaration d'activité	11 75 75 71 275
Représentée par	Sa présidente
En qualité de	Présidente, dûment habilitée à cet effet

Ci-après dénommée « l'Employeur » ou « IMP INTERNATIONAL »,

D'UNE PART,

ET LE/LA SALARIÉ(E) :

Nom	[NOM]
Prénom(s)	[PRÉNOM]
Date de naissance	[JJ/MM/AAAA]
Lieu de naissance	[VILLE, DÉPARTEMENT]
Nationalité	[NATIONALITÉ]
Adresse	[N°, rue] [Code postal, Ville]
N° de sécurité sociale	[15 chiffres]

Ci-après dénommé(e) « le/la Salarié(e) »,

D'AUTRE PART,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 — Engagement et fonctions

L'Employeur engage le/la Salarié(e), qui accepte, en qualité de [Formateur / Formatrice — préciser la spécialité : Sport / Tuteur / Formation continue / Leadership / ...], coefficient [à définir selon classification CCN], niveau [D1 à D9 selon expérience] de la Convention collective nationale des organismes de formation (IDCC 1516).

Les fonctions principales du/de la Salarié(e) sont les suivantes :

- Concevoir, préparer, animer et évaluer des actions de formation confiées par la Responsable Pédagogique ;
- Participer à l'élaboration et à l'actualisation des contenus pédagogiques ;
- Assurer le suivi individuel des apprenants et tenir les documents pédagogiques (livret, grilles, fiches d'évaluation) ;
- Participer à la démarche qualité Qualiopi (cours témoin, standardisation PMQ.04.04, sensibilisation handicap PMQ.05.10) ;
- Contribuer aux réunions pédagogiques et à la vie de l'équipe.

Les missions spécifiques du/de la Salarié(e) sont détaillées dans la fiche de poste annexée au présent contrat (fiche FP.04.FORM). Cette fiche est susceptible d'évoluer en fonction des besoins pédagogiques d'IMP INTERNATIONAL.

Article 2 — Date d'embauche et période d'essai

Le/La Salarié(e) est embauché(e) à compter du [JJ/MM/AAAA].

Le présent contrat est soumis à une période d'essai de trois (3) mois, renouvelable une fois pour la même durée, par accord écrit des deux parties, conformément à l'article L. 1221-19 et suivants du Code du travail.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat sans motif, sous réserve du respect du délai de prévenance prévu à l'article L. 1221-25 du Code du travail :

- 48 heures si la présence du salarié est supérieure à 8 jours ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Article 3 — Lieu de travail

Le/La Salarié(e) exercera ses fonctions principalement :

- au siège social d'IMP INTERNATIONAL : 37 rue des Mathurins, 75008 Paris ;
- sur les sites de formation;

- sur les sites clients (entreprises, collectivités, structures partenaires) ;
- à distance via les plateformes Zoom et IMP Learning (FOAD).

Le/La Salarié(e) accepte par avance les déplacements nécessaires à l'exécution de ses fonctions sur le territoire national et, ponctuellement, à l'étranger. Les frais de déplacement sont pris en charge selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Article 4 — Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne, réparties du lundi au vendredi selon un planning établi par la Responsable Pédagogique.

Conformément à l'article 10 de la CCN 3249, la répartition du temps de travail entre face-à-face pédagogique, préparation, recherche, accompagnement et tâches connexes fera l'objet d'un document annexe signé entre les parties.

Le/La Salarié(e) pourra être amené(e) à effectuer des heures supplémentaires, sur demande expresse de l'Employeur, qui seront rémunérées ou récupérées conformément à la législation en vigueur.

Article 5 — Rémunération

En contrepartie de son travail, le/la Salarié(e) percevra une rémunération mensuelle brute de [MONTANT EN EUROS] € pour 151,67 heures de travail mensuelles, soit une rémunération annuelle brute de [MONTANT EN EUROS] € sur 12 mois.

Cette rémunération est conforme à la grille conventionnelle de la CCN 3249, catégorie et coefficient indiqués à l'article 1 du présent contrat.

Le/La Salarié(e) bénéficiera des augmentations conventionnelles et pourra prétendre à des augmentations individuelles en fonction de ses compétences, de son investissement et des résultats de l'entretien annuel d'évaluation (procédure PMQ.04.02).

Article 6 — Frais professionnels

Les frais professionnels engagés par le/la Salarié(e) dans l'exercice de ses fonctions seront remboursés sur présentation de justificatifs, selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Une indemnité forfaitaire de repas de 15 € est versée pour chaque journée de formation dispensée hors du lieu habituel de travail.

Article 7 — Congés payés

Le/La Salarié(e) bénéficiera des congés payés dans les conditions légales et conventionnelles : 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète.

La période de prise des congés est fixée du 1er mai au 31 octobre pour le congé principal (4 semaines consécutives), les dates précises étant arrêtées d'un commun accord avec l'Employeur en fonction des nécessités de service.

Article 8 — Protection sociale

Le/La Salarié(e) bénéficiera des régimes de sécurité sociale, de retraite complémentaire et de prévoyance prévus par la Convention collective 3249.

Le/La Salarié(e) sera affilié(e) aux organismes suivants :

- Régime général de la Sécurité sociale ;
- Caisse de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO ;
- Régime de prévoyance et frais de santé conventionnel.

Article 9 — Convention collective applicable

Le présent contrat est régi par la Convention collective nationale des organismes de formation (IDCC 1516), dite « Brochure JO n° 3249 ». Un exemplaire est consultable sur demande auprès de l'Employeur ou librement sur le site Légifrance.

Article 10 — Obligation de confidentialité

Le/La Salarié(e) s'engage, tant pendant l'exécution du présent contrat qu'après sa cessation, à garder le secret le plus absolu sur l'ensemble des informations confidentielles dont il/elle aura connaissance du fait de ses fonctions, notamment :

- les contenus pédagogiques, supports, méthodes et outils propriétaires d'IMP INTERNATIONAL ;
- les données personnelles et nominatives des apprenants, stagiaires, apprentis et salariés ;
- les informations commerciales, financières et stratégiques de l'organisme ;
- les contrats, partenariats et relations d'IMP INTERNATIONAL avec ses financeurs, clients et fournisseurs.

Cette obligation de confidentialité demeurera en vigueur pendant toute la durée du contrat et sans limitation de durée après sa cessation, sous peine de dommages-intérêts.

Article 11 — Clause de non-concurrence

Compte tenu de l'accès du/de la Salarié(e) à des méthodes pédagogiques, fichiers clients et contenus propriétaires, le/la Salarié(e) s'interdit, pendant une durée de huit (8) jours à compter de la cessation effective du présent contrat pour quelque cause que ce soit :

- d'exercer des fonctions similaires pour le compte d'un organisme de formation concurrent direct intervenant sur les mêmes segments (sport, tuteur, leadership public) dans un rayon de 50 kilomètres du siège social d'IMP INTERNATIONAL ;
- de démarcher la clientèle ou les apprenants d'IMP INTERNATIONAL ;
- de débaucher les salariés ou formateurs d'IMP INTERNATIONAL.

Cette clause, proportionnée dans son étendue géographique et temporelle, a pour seul objet la préservation des intérêts légitimes de l'Employeur. Aucune contrepartie financière n'est due en raison de la brièveté de la durée.

Article 12 — Propriété intellectuelle

Le/La Salarié(e) cède à titre exclusif à IMP INTERNATIONAL, au fur et à mesure de leur création et pour toute la durée légale de protection du droit d'auteur, l'ensemble des droits patrimoniaux

(reproduction, représentation, adaptation, traduction, diffusion sur tout support connu ou à venir) attachés aux supports, contenus, méthodes, outils pédagogiques et innovations qu'il/elle créera dans le cadre de ses fonctions.

Cette cession est consentie pour le monde entier et couvre l'ensemble des modes d'exploitation (présentiel, distanciel, plateformes, publications).

Le droit moral du/de la Salarié(e) sur ses œuvres est préservé conformément aux articles L. 121-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Article 13 — Matériel confié

Tout matériel (ordinateur portable, imprimante, téléphone, équipement pédagogique, clés, badge, véhicule...) confié au/à la Salarié(e) dans le cadre de ses fonctions demeure la propriété d'IMP INTERNATIONAL. Le/La Salarié(e) s'engage à :

- en faire un usage exclusivement professionnel (sauf autorisation écrite contraire) ;
- en assurer la bonne conservation et le maintien en état de fonctionnement ;
- signaler immédiatement toute défaillance, vol ou perte ;
- le restituer sans délai en cas de cessation du contrat pour quelque cause que ce soit.

À défaut de restitution, le/la Salarié(e) autorise expressément l'Employeur à retenir la valeur de remplacement du matériel sur les sommes restant dues (salaires, indemnités de congés, etc.).

Article 14 — Obligations professionnelles — qualité et conformité

Le/La Salarié(e) s'engage à respecter les procédures qualité d'IMP INTERNATIONAL, notamment :

- la validation préalable par cours témoin (PMQ.04.01) avant toute première intervention sur un module ;
- la tenue à jour du dossier formateur (PMQ.04.00) et la signature des fiches de standardisation (PMQ.04.04) et de sensibilisation au handicap (PMQ.05.10) ;
- la participation au recyclage annuel et aux formations internes ;
- le respect de la procédure d'émargement des apprenants (PMQ.02.01) et de signalement de tout incident au Responsable Pédagogique ;
- le respect des exigences du référentiel Qualiopi.

Le/La Salarié(e) s'engage également à respecter strictement les principes de laïcité, de non-discrimination et d'égalité entre les apprenants, et à signaler sans délai toute situation de violence sexuelle, sexiste, de harcèlement ou de maltraitance dont il/elle aurait connaissance.

Article 15 — Rupture du contrat

Le présent contrat pourra être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties selon les modalités prévues par le Code du travail et la Convention collective applicable.

En cas de démission ou de licenciement hors faute grave, le préavis applicable est celui prévu par la Convention collective 3249 :

- 2 mois pour le/la Salarié(e) ayant plus de 2 ans d'ancienneté ;
- 1 mois pour le/la Salarié(e) ayant moins de 2 ans d'ancienneté.

Article 16 — Règlement intérieur et manuel qualité

Le/La Salarié(e) reconnaît avoir reçu et pris connaissance du règlement intérieur d'IMP INTERNATIONAL et du Manuel Qualité, et s'engage à les respecter.

Article 17 — Droit applicable et juridiction compétente

Le présent contrat est régi par le droit français. Toute contestation relative à sa formation, son exécution ou sa rupture sera de la compétence exclusive du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 18 — Éléments annexes

Sont annexés au présent contrat et en font partie intégrante :

- la fiche de poste FP.04.FORM ;
- un exemplaire du règlement intérieur de l'Employeur ;
- la charte de confidentialité et de protection des données (RGPD).

Signatures

Fait en deux exemplaires originaux, un pour chaque partie.

L'EMPLOYEUR	LE/LA SALARIÉ(E)
<p>Fait à : _____</p> <p>Le : ___/___/_____</p> <p><i>Signature précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé » :</i></p>	<p>[NOM Prénom] <i>Formateur / Formatrice</i></p> <p>Fait à : _____</p> <p>Le : ___/___/_____</p> <p><i>Signature précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé » :</i></p>

Contrat 2 — CDD Formateur occasionnel

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

FORMATEUR OCCASIONNEL

Article L. 1242-2, 3° du Code du travail — Article 6 de la CCN 3249

Entre les soussignés

L'EMPLOYEUR :

Dénomination	IMP INTERNATIONAL
Forme juridique	Association loi 1901
Siège social	37 rue des Mathurins, 75008 Paris
SIRET	101 641 595 00016
Code NAF	8559A — Formation continue d'adultes
N° de déclaration d'activité	11 75 75 71 275
Représentée par	Sa Présidente

Ci-après dénommée « l'Employeur »,

D'UNE PART,

ET LE/LA SALARIÉ(E) :

Nom	[NOM]
Prénom(s)	[PRÉNOM]
Date et lieu de naissance	[JJ/MM/AAAA] à [VILLE]
Nationalité	[NATIONALITÉ]
Adresse	[N°, rue, CP, Ville]
N° de sécurité sociale	[15 chiffres]

Ci-après dénommé(e) « le/la Salarié(e) »,

D'AUTRE PART,

Article 1 — Objet et motif du recours au CDD

Le présent contrat est conclu en application de l'article L. 1242-2, 3° du Code du travail et de l'article 6 de la CCN 3249, qui autorisent le recours au contrat à durée déterminée d'usage pour les emplois de formateur occasionnel dans le secteur de la formation professionnelle.

Motif précis du recours : animation d'une session de formation ponctuelle, à caractère non permanent, ne relevant pas de l'activité permanente et durable de l'Employeur.

Article 2 — Engagement et fonctions

L'Employeur engage le/la Salarié(e) en qualité de Formateur / Formatrice occasionnel(le).

Intitulé de la formation dispensée : [INTITULÉ PRÉCIS DE LA FORMATION]

Le/La Salarié(e) aura pour missions :

- la préparation et l'animation des séquences pédagogiques dont il/elle a la responsabilité ;
- la conduite des évaluations (formatives et sommatives) prévues au programme ;
- la tenue des documents pédagogiques (livret, feuilles d'émargement, fiches de synthèse) ;
- le respect des procédures qualité d'IMP INTERNATIONAL.

Article 3 — Durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée de [NOMBRE] jours, du [JJ/MM/AAAA] au [JJ/MM/AAAA] inclus.

Conformément à l'article L. 1243-5 du Code du travail, le contrat prend fin automatiquement à l'arrivée du terme, sans formalité particulière, sauf renouvellement exprès par avenant écrit.

Article 4 — Période d'essai

Le présent contrat comporte une période d'essai de [DURÉE] jours calendaires, calculée selon le barème de l'article L. 1242-10 du Code du travail : un jour par semaine, plafonné à 2 semaines pour un contrat jusqu'à 6 mois.

Pour un contrat type de 30 jours, la période d'essai est de 6 jours calendaires.

Article 5 — Lieu de travail

Le/La Salarié(e) exercera ses fonctions :

- sur le site d'IMP INTERNATIONAL à [à préciser] ;
- ou à distance via Zoom et la plateforme IMP Learning, selon le format de la formation dispensée.

Adresse précise du lieu d'exécution : [ADRESSE DÉTAILLÉE DU SITE DE FORMATION]

Article 6 — Durée du travail

La durée quotidienne du travail est de 7 heures, soit 35 heures hebdomadaires sur 5 jours.

Les horaires de formation sont les suivants : 9 h 00 — 12 h 30 / 13 h 30 — 17 h 00 (pauses intégrées).

Le/La Salarié(e) reconnaît que la durée totale du travail ne peut excéder les durées maximales prévues par le Code du travail (articles L. 3121-18 à L. 3121-27).

Article 7 — Rémunération

Le/La Salarié(e) percevra une rémunération forfaitaire brute de deux cent deux euros (202 € brut) par jour de formation effectivement dispensée.

Cette rémunération comprend la totalité des temps connexes à l'activité de face-à-face pédagogique (préparation, évaluation, compte rendu).

S'ajoutent à cette rémunération :

- une indemnité de repas forfaitaire de quinze euros (15 €) par jour ;
- le remboursement des frais de déplacement sur justificatifs, selon le barème en vigueur.

À l'issue du contrat, le/la Salarié(e) percevra :

- une indemnité de fin de contrat (IFC) de 10 % de la rémunération brute totale, conformément à l'article L. 1243-8 du Code du travail ;
- une indemnité compensatrice de congés payés de 10 % de la rémunération brute totale, conformément à l'article L. 1242-16 du Code du travail.

Ces deux indemnités peuvent être cumulées et sont versées avec la dernière paie.

Article 8 — Congés payés

Le/La Salarié(e) bénéficie, pendant l'exécution du contrat, des congés payés au prorata du temps de travail effectif. L'indemnité compensatrice de congés payés est versée en fin de contrat (voir article 7).

Article 9 — Protection sociale

Le/La Salarié(e) sera affilié(e) au régime général de la Sécurité sociale, à la caisse de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, et bénéficiera du régime de prévoyance conventionnel.

Article 10 — Convention collective applicable

Le présent contrat est régi par la Convention collective nationale des organismes de formation (IDCC 1516 — Brochure JO n° 3249).

Article 11 — Obligation de confidentialité

Le/La Salarié(e) s'engage, tant pendant l'exécution du présent contrat qu'après sa cessation, et sans limitation de durée, à conserver la plus stricte confidentialité sur :

- les contenus pédagogiques, supports et méthodes d'IMP INTERNATIONAL ;
- les données personnelles des apprenants ;
- toute information commerciale, stratégique ou financière dont il/elle aurait connaissance.

Article 12 — Clause de non-concurrence

Pendant une durée de huit (8) jours à compter de la cessation du présent contrat, le/la Salarié(e) s'interdit d'exercer des fonctions similaires pour un organisme de formation concurrent direct d'IMP INTERNATIONAL sur les mêmes segments métiers, et de démarcher la clientèle, les apprenants, les salariés ou formateurs d'IMP INTERNATIONAL.

Article 13 — Propriété intellectuelle

Les supports, contenus et outils pédagogiques créés par le/la Salarié(e) dans le cadre du présent contrat sont la propriété d'IMP INTERNATIONAL, qui en détient l'intégralité des droits patrimoniaux. Le droit moral du/de la Salarié(e) est réservé.

Article 14 — Matériel confié

Tout matériel (ordinateur, badge, clés, supports, équipement pédagogique) confié au/à la Salarié(e) demeure la propriété d'IMP INTERNATIONAL. Le/La Salarié(e) s'engage à le restituer à la fin du contrat. En cas de non-restitution, l'Employeur est autorisé à retenir la valeur de remplacement sur les sommes dues.

Article 15 — Obligations professionnelles — qualité Qualiopi

Le/La Salarié(e) s'engage à respecter les procédures qualité d'IMP INTERNATIONAL, notamment :

- suivre la sensibilisation qualité (PMQ.04.05) si la durée du contrat le justifie ;
- signer la fiche de standardisation formateur (PMQ.04.04) et la fiche de sensibilisation au handicap (PMQ.05.10) ;
- émarger et faire émarger les apprenants (PMQ.02.01) ;
- produire un compte rendu de session dans les 5 jours ouvrés suivant la fin de la formation ;
- respecter les principes de laïcité, de non-discrimination, de prévention des violences sexuelles et sexistes.

Article 16 — Rupture anticipée du contrat

Le présent contrat ne peut être rompu avant son terme que dans les cas limitativement énumérés par l'article L. 1243-1 du Code du travail :

- accord commun des parties, écrit et signé ;
- faute grave ;
- force majeure ;
- inaptitude médicalement constatée ;
- à l'initiative du/de la Salarié(e), justification d'une embauche en CDI (sous respect d'un préavis d'un jour par semaine prévue au contrat, dans la limite de 2 semaines).

Article 17 — Droit applicable et juridiction compétente

Le présent contrat est régi par le droit français. Tout litige relatif à sa formation, son exécution ou sa rupture sera de la compétence exclusive du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 18 — Annexes

Sont annexés au présent contrat :

- le programme détaillé de la formation dispensée ;
- le règlement intérieur d'IMP INTERNATIONAL ;
- la charte de confidentialité et de protection des données.

Signatures

Fait en deux exemplaires originaux, un pour chaque partie.

Le contrat devra être signé et remis au/à la Salarié(e) au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'embauche (article L. 1242-13 du Code du travail).

L'EMPLOYEUR	LE/LA SALARIÉ(E)
<p>Fait à : _____</p> <p>Le : __/__/____</p> <p><i>Signature précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé » :</i></p>	<p>[NOM Prénom] <i>Formateur / Formatrice occasionnel(le)</i></p> <p>Fait à : _____</p> <p>Le : __/__/____</p> <p><i>Signature précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé » :</i></p>

Contrat 3 — Contrat de Mission ponctuelle

CONTRAT DE MISSION PONCTUELLE

INTERVENTION PÉDAGOGIQUE COURTE

▪ NOTICE D'UTILISATION

Ce modèle est prévu pour des interventions très courtes (une journée, une demi-journée, une conférence, un module ponctuel) qui ne relèvent pas d'un lien de subordination caractéristique du salariat. Deux voies sont possibles :

- Voie A — Si la personne est inscrite comme travailleur indépendant (micro-entreprise, profession libérale, SASU...), il s'agit d'une prestation de services et non d'un contrat de travail — dans ce cas, utiliser ce modèle qui prend la forme d'une lettre de mission.
- Voie B — Si la personne n'a pas de statut indépendant, il est obligatoire d'utiliser le CDD Formateur occasionnel (Contrat n° 2 du présent recueil) — aucune intervention rémunérée ne peut se faire hors contrat de travail ou prestation de services dûment facturée.

À ce jour, IMP INTERNATIONAL n'utilise pas ce modèle (aucun contrat de mission signé). Le modèle est conservé ici à titre de référence pour un usage futur éventuel.

Entre les soussignés

LE DONNEUR D'ORDRE :

Dénomination	IMP INTERNATIONAL — Association loi 1901
Siège social	37 rue des Mathurins, 75008 Paris
SIRET	101 641 595 00016
NDA	11 75 75 71 275
Représentée par	sa Présidente

LE PRESTATAIRE :

Nom / Dénomination	[NOM Prénom ou raison sociale]
Forme juridique	[Micro-entreprise / EI / EURL / SASU / ...]
SIRET	[N° SIRET du prestataire]
Adresse	[Adresse complète]
Représenté(e) par	[Si personne morale]

N° de TVA intracommunautaire	[Si assujetti]
-------------------------------------	----------------

Article 1 — Objet de la mission

Le Donneur d'Ordre confie au Prestataire, qui l'accepte, la mission suivante :

[DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA MISSION : intitulé de la formation ou de l'intervention, public, objectifs, durée, résultats attendus, livrables]

Le Prestataire déclare disposer de l'ensemble des compétences, qualifications et moyens nécessaires à la réalisation de cette mission en toute autonomie.

Article 2 — Durée et lieu d'exécution

La mission est exécutée le [JJ/MM/AAAA] (ou du [JJ/MM/AAAA] au [JJ/MM/AAAA]).

Durée totale : [NOMBRE D'HEURES] heures réparties en [NOMBRE] séquence(s).

Lieu d'exécution : [ADRESSE PRÉCISE / à distance via Zoom].

Article 3 — Rémunération

En contrepartie de la réalisation de la mission, le Donneur d'Ordre versera au Prestataire une somme forfaitaire de [MONTANT] € [HT ou TTC selon le régime du prestataire].

Modalités de facturation :

- Facture émise par le Prestataire à l'issue de la mission ;
- Mentions légales obligatoires respectées (SIRET, TVA le cas échéant, article L. 441-9 du Code de commerce) ;
- Règlement par virement bancaire à 30 jours date de facture.

Article 4 — Frais professionnels

Les frais de déplacement, hébergement et restauration engagés par le Prestataire sont [inclus dans la rémunération / remboursés sur justificatifs selon le barème en vigueur — à préciser].

Article 5 — Obligations du Prestataire

Le Prestataire s'engage à :

- exécuter la mission avec diligence, conformément aux règles de l'art et aux objectifs fixés ;
- respecter les procédures qualité d'IMP INTERNATIONAL (émargement, évaluation, compte rendu) ;
- être à jour de ses obligations sociales et fiscales ;
- disposer d'une assurance responsabilité civile professionnelle couvrant la mission ;
- respecter les principes de laïcité, de non-discrimination et de prévention des violences sexuelles et sexistes.

Article 6 — Absence de lien de subordination

Le Prestataire exerce sa mission en toute indépendance. Le présent contrat ne saurait être requalifié en contrat de travail, le Prestataire organisant librement son activité, ses moyens et son emploi du temps.

Article 7 — Confidentialité

Le Prestataire s'engage, pendant et sans limitation de durée après la mission, à conserver la plus stricte confidentialité sur les informations, documents et données auxquels il a accès dans le cadre de sa mission.

Article 8 — Propriété intellectuelle

Les supports, contenus et livrables produits spécifiquement dans le cadre de la présente mission sont cédés au Donneur d'Ordre au terme de la mission et du paiement intégral de la prestation, pour une exploitation interne dans le cadre de ses activités de formation.

Les méthodologies, outils-cadres et savoir-faire préexistants du Prestataire restent sa propriété exclusive.

Article 9 — Résiliation

En cas de manquement grave à ses obligations par l'une des parties, non corrigé dans un délai de 8 jours à réception d'une mise en demeure écrite, l'autre partie pourra résilier le contrat de plein droit et sans indemnité.

Article 10 — Droit applicable et juridiction compétente

Le présent contrat est régi par le droit français. Tout litige relèvera du Tribunal de commerce de Paris (si les deux parties sont commerçantes) ou du Tribunal judiciaire de Paris (dans les autres cas).

Signatures

Fait en deux exemplaires originaux.

LE DONNEUR D'ORDRE	LE PRESTATAIRE
<p>Fait à : _____</p> <p>Le : __/__/____</p> <p><i>Signature précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé » :</i></p>	<p style="text-align: center;">[NOM Prénom ou dénomination] [Qualité]</p> <p>Fait à : _____</p> <p>Le : __/__/____</p> <p><i>Signature précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé » :</i></p>

Annexe — Note de lecture RH et cadre légal

Cette annexe a pour objet de rappeler les principaux points de vigilance juridique et opérationnelle pour l'utilisation des trois modèles présentés.

1. Choix du contrat selon la situation

Situation	Contrat recommandé
Formateur intervenant régulièrement, intégré à l'équipe pédagogique	CDI (Contrat n° 1) — meilleure sécurisation juridique + développement de la relation de travail
Formateur intervenant ponctuellement pour une session (moins de 30 jours type)	CDD d'usage Formateur occasionnel (Contrat n° 2) — autorisé par l'article L. 1242-2, 3° CT et par l'article 6 de la CCN 3249
Expert indépendant avec statut (micro-entreprise, SASU, profession libérale) pour une intervention courte	Contrat de mission (Contrat n° 3) — prestation de services, hors salariat
Bénévole dans le cadre associatif	Convention de bénévolat (non-salariat) — aucun versement de rémunération, uniquement remboursement de frais sur justificatifs

2. Points de vigilance juridiques

▪ Requalification du CDD en CDI

Le CDD d'usage est strictement encadré. Une succession de CDD d'usage peut entraîner une requalification en CDI si :

- le contrat est conclu pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- la succession de contrats est continue et non justifiée par des motifs spécifiques ;
- le contrat n'est pas remis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche (article L. 1242-13 CT).

Recommandation : à partir d'une certaine régularité (3 à 4 CDD d'usage avec le même formateur dans l'année), envisager un passage en CDI (temps plein ou partiel).

▪ Requalification de la prestation de services en salariat

Un contrat de mission peut être requalifié en contrat de travail si les juges caractérisent un lien de subordination (instructions précises, contrôle, intégration à l'équipe, absence d'autonomie).

Pour sécuriser la qualification de prestation indépendante :

- le prestataire doit avoir un statut indépendant déclaré et être inscrit à l'URSSAF / RCS / RSAC ;
- il doit disposer d'une autonomie réelle (organisation, choix des méthodes) ;

- il doit avoir plusieurs clients (pas de dépendance économique à plus de 75 % d'un seul client).

▪ **Clause de non-concurrence**

La clause de non-concurrence doit être : (1) indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur, (2) limitée dans le temps et l'espace, (3) prendre en compte les spécificités de l'emploi du salarié, (4) comporter une contrepartie financière si sa durée excède quelques jours. La durée de 8 jours retenue dans les modèles CDI et CDD est courte et ne requiert pas juridiquement de contrepartie financière — mais prudence : cette validité est discutée en jurisprudence. Pour toute durée supérieure à 1 mois, prévoir impérativement une contrepartie financière (minimum 25 % de la rémunération brute).

▪ **Propriété intellectuelle**

La clause de cession de propriété intellectuelle est indispensable pour que IMP INTERNATIONAL puisse exploiter les supports créés par les formateurs. Attention : le droit moral (droit au nom, droit au respect de l'œuvre) reste attaché au créateur et ne peut être cédé. En cas de publication, toujours citer l'auteur.

3. Obligations d'affichage et d'information

- Le contrat (CDI ou CDD) doit être remis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche (article L. 1242-13 du Code du travail). À défaut, le contrat est réputé conclu à durée indéterminée.
- Une fiche de paie doit être remise mensuellement, conforme aux mentions obligatoires (articles R. 3243-1 et R. 3243-2).
- Le registre unique du personnel doit être tenu à jour (article L. 1221-13 CT).
- Une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) doit être effectuée auprès de l'URSSAF dans les 8 jours précédant l'embauche (article R. 1221-5 CT).
- Une visite d'information et de prévention (VIP) doit être organisée auprès de la médecine du travail dans les 3 mois suivant l'embauche.

4. Documents à joindre à chaque contrat

- Fiche de poste correspondante (FP.04.FORM pour les formateurs, FP.03.RP pour les responsables pédagogiques, etc.) ;
- Règlement intérieur d'IMP INTERNATIONAL ;
- Charte de confidentialité et de protection des données (RGPD) ;
- Programme détaillé de la formation dispensée (pour les CDD) ;
- Convention collective 3249 mise à disposition (ou indication de sa consultation en ligne).

5. Procédures internes

- Vérifier que le contrat est signé avant la première intervention du formateur ;
- Conduire et valider le cours témoin (PMQ.04.01) avant toute première dispense ;

- Faire signer les fiches de standardisation (PMQ.04.04) et de sensibilisation au handicap (PMQ.05.10) ;
- Constituer le dossier formateur complet (PMQ.04.00) ;
- Archiver le contrat signé pendant 5 ans minimum après la fin du contrat ;
- Conduire l'entretien annuel d'évaluation (PMQ.04.02) pour les CDI.

6. Barèmes de référence CCN 3249 (à actualiser annuellement)

Catégorie	Niveau	Profil type
D — Formateur	D1 à D3	Formateur débutant, animateur de groupes, 0 à 2 ans d'expérience
D — Formateur	D4 à D6	Formateur confirmé, 3 à 10 ans d'expérience, conception de contenus
D — Formateur	D7 à D9	Formateur senior, expertise reconnue, coordination pédagogique
E — Cadre formateur	E1 à E4	Responsable pédagogique, ingénieur de formation, formateur expert senior

Les minima salariaux sont revalorisés annuellement par avenant conventionnel. Consulter Légifrance ou Centre Inffo pour les montants en vigueur.

7. Contacts et références utiles

- Convention collective 3249 : <https://www.legifrance.gouv.fr> (IDCC 1516 — Organismes de formation) ;
- URSSAF : <https://www.urssaf.fr> (DPAE, déclarations mensuelles) ;
- Centre Inffo : <https://www.centre-inffo.fr> (veille réglementaire formation) ;
- Ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr> ;
- OPCO compétent : OPCO EP (Entreprises de Proximité) — <https://www.opcoep.fr> ;
- Code du travail en ligne : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/.

— Fin du recueil —

IMP INTERNATIONAL — Édition CT-2026-001 — avril 2026

Ces modèles doivent être personnalisés avant toute signature. En cas de doute, consulter un juriste.