



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006

IDCC

- › 2511

SIGNATAIRES

- › Fait à :

Fait à Paris, le 7 juillet 2005.

- › Organisations d'employeurs :

CNEA ; COSMOS.

- › Organisations syndicales des salariés :

CFDT ; CFE-CGC ; CNES ; FNASS ; CFTC ; CGT-FO.

- › Adhésion :

UNSA Sport, par lettre du 4 décembre 2006. Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture, 263, rue de Paris, case 544, 93515 Montreuil Cedex, et l'union des syndicats des personnels de l'animation et des organisations sportives et culturelles, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris, par lettre du 2 octobre 2007 (BO n° 2007-44). Syndicat patronal professionnel national (SPOR), 19, rue Saint-Pierre-de-Vaise, 69009 Lyon, par lettre du 17 mars 2011 (BO n°2011-38). FNEAPL, par lettre du 9 avril 2013 (BO n°2013-16).

CODE NAF

- › 85-51Z
- › 93-11Z
- › 93-12Z
- › 93-13Z
- › 93-19Z
- › 93-29Z

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

Champ d'application

La convention collective du sport règle, sur l'ensemble du territoire y compris les DOM, les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant leur activité principale dans l'un des domaines suivants :

- organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;
- gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
- enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;
- promotion et organisation de manifestations sportives, incluant, à titre accessoire, la sécurité de ces manifestations dans le cadre de l'article 11 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983,
- à l'exception toutefois de celles qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des centres équestres.

À titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la convention collective nationale du sport relèvent notamment des codes NAF :

- 93.11Z (gestion d'installations sportives) ;
- 93.12Z (activités de clubs de sports) ;
- 93.13Z (activités des centres de culture physique) ;
- 93.19Z (autres activités liées au sport) ;
- 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs nca) ;
- 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

Lorsqu'un stage sportif est organisé sous la forme d'un centre de vacances par une structure dont l'activité principale et habituelle est l'organisation ou la gestion d'activités sportives, la convention collective applicable est celle du sport, même si l'activité salariée habituelle est inférieure à l'activité salariée générée par le centre de vacances. Toutefois, les centres de vacances et de loisirs relèvent, en général, de la convention collective de l'animation.

Les bases de loisirs relèvent de la convention collective nationale du sport lorsque leur activité principale est l'organisation de stages sportifs. Dans le cas contraire, elles relèvent de la convention collective correspondant à l'activité principale de la base de loisirs, en principe celle de l'animation.

Les structures de type MJC, maisons de quartier, maisons pour tous, amicales laïques, foyers ruraux, ne relèvent pas habituellement de la convention collective nationale du sport.

Pour les autres entreprises à but non lucratif exerçant à la fois des activités relevant des champs de l'animation et du sport, la convention applicable est déterminée par le rapport entre le nombre d'heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L. 212-1 du code du sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement des activités socioculturelles ne relevant pas de l'article précité.

Article 1.2

En vigueur étendu

Dispositions transitoires

Les entreprises relevant du champ défini ci-dessus, et ayant appliqué la convention collective de l'animation socioculturelle avant le 31 décembre 1998, auront droit, à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du sport et jusqu'à la fin de l'année civile suivant cette même date, d'opter pour le maintien de la convention collective de l'animation socioculturelle, après consultation des institutions représentatives du personnel et négociation avec les organisations syndicales lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

À la date de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du sport, les partenaires sociaux de la convention collective nationale du golf négocieront les modalités d'intégration de la convention collective nationale du golf à celle du sport.

Les entreprises relevant du champ défini ci-dessus et appliquant volontairement une convention collective nationale étendue (animation...) ne pourront dénoncer leur convention avant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du sport.

Article 1.3

En vigueur étendu

Droits acquis

La présente convention collective nationale ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel ou par application d'un accord collectif conclu antérieurement à la signature de la présente convention.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou aux avantages légaux connus postérieurement à sa signature. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés sera seul accordé.

Article 1.4	En vigueur étendu
-------------	--------------------------

Révision et dénonciation

Toute demande de révision doit être signifiée aux autres parties par l'une des parties contractantes et être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points à réviser. Un calendrier est établi au cours de la première réunion de négociation qui doit se tenir dans le délai de 1 mois suivant la demande de révision.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de dénoncer la présente convention moyennant un préavis de 3 mois, de date à date, par pli recommandé à chacune des autres parties, accompagné d'un nouveau projet de convention collective. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 24 mois à compter du dépôt de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation.

Article 1.5	En vigueur étendu
-------------	--------------------------

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Chapitre II : Dialogue social et paritarisme

Article 2.1	En vigueur étendu
-------------	--------------------------

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de 4 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins 3 fois par an soit en formation mixte, soit en formation paritaire. Elle peut mettre en place des groupes de travail paritaires lorsque cela est nécessaire. Ces groupes sont composés de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

2.1.1. Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

2.1.2. Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : interprétation des dispositions de la convention collective nationale du sport ; enregistrement des accords collectifs d'entreprise ; établissement du rapport annuel d'activité.

A. – Interprétation de la convention collective nationale du sport

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

B. – Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des horaires, au repos et aux jours fériés, aux congés, et au compte épargne-temps conclus et transmis par les structures de la branche.

C. – Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les

femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 2.2

En vigueur étendu

Commissions paritaires nationales

2.2.1. Dispositions générales

2.2.1.1. Composition

Chaque commission paritaire nationale ou groupe de travail paritaire créé par la commission nationale de négociation est composé, à égalité, de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, d'une part et de représentants des organisations syndicales d'autre part, visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

Les représentants sont désignés par lesdites organisations représentatives qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Le nombre de représentants sera fixé spécifiquement pour chaque CPN.

2.2.1.2. Participation

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions visées ci-dessus est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins 48 heures avant la date de chaque réunion.

2.2.2. CPNEF du sport

2.2.2.1. Objectifs

La CPNEF est chargée de mettre en place, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs suivants :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la branche professionnelle dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- agir pour que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus par les entreprises de la branche comme les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique de branche en matière tant d'emploi que de formation.

2.2.2.2. Emploi

En matière d'emploi, la CPNEF est particulièrement chargée pour la branche d'étudier et de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour :

- permettre l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- limiter la précarité de l'emploi ;
- permettre une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi notamment en prenant en compte la pluriactivité et le pluri-emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation ;
- trouver des solutions pour faciliter le reclassement ou la reconversion des salariés.

D'autre part, les entreprises sont tenues d'informer la CPNEF des licenciements économiques de plus de 9 salariés en moins de 30 jours.

2.2.2.3. Formation

En matière de formation, la CPNEF est particulièrement chargée pour la branche :

- d'établir et d'analyser le bilan des actions de formation réalisées notamment dans le cadre des plans de formation, des CIF et des formations en alternance ;
- de définir les moyens à mettre en œuvre pour mener une politique d'insertion des jeunes ;
- de rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les différents acteurs du secteur, notamment les fédérations sportives et les organismes de formation, les moyens propres à assurer une utilisation optimale des ressources de formation ;
- de mettre en œuvre avec l'État un contrat d'études prospectives de l'emploi permettant de développer la formation professionnelle ;
- de favoriser l'adaptation des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- de définir les référentiels des métiers qui permettront, dans la branche, la prise en compte de la formation et des acquis professionnels.

2.2.2.4. Composition

La CPNEF est composée de 4 représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

2.2.2.5. Organisme certificateur de la branche du sport (OC sport)

2.2.2.5.1. Objet (1)

Il est créé un organisme certificateur de la branche du sport sous la forme d'une association, conformément à la loi du 1er juillet 1901.

Rattaché à la CPNEF de la branche, qui reste l'instance décisionnaire, il a notamment pour mission de :

- créer, mettre en œuvre, gérer les certifications délivrées par la branche du sport en développant les méthodes et outils favorisant l'accessibilité aux certifications délivrées par la branche sous l'égide de la CPNEF ;
- instruire les demandes de création de certificats de qualification professionnelle formulées auprès de la branche ;
- réaliser l'observation et le suivi des certificats de qualification professionnelle de la branche ;
- être l'entité morale détentrice des droits de la propriété intellectuelle des certifications délivrées par la branche du sport ;
- veiller à l'évolution et aux ajustements des certifications délivrées par la branche du sport et de leurs modalités de mise en œuvre, en faisant à la CPNEF toute proposition favorisant leurs développements ;
- enregistrer et assurer les suivis des certifications délivrées par la branche du sport auprès des instances de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- promouvoir les certifications délivrées par la branche du sport ;
- assurer toute mission, rentrant dans ses prérogatives, qui lui serait attribuée par la CPNEF.

2.2.2.5.2. Composition

L'OC sport se compose de 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présence convention.

2.2.2.6.

Tout projet ou proposition de la CPNEF susceptible d'avoir des conséquences sur les fonds du paritarisme doit faire l'objet d'une décision de la CMP.

2.2.3. Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire

2.2.3.1. Objectifs

La commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire est chargée :

- d'analyser toutes les banques de données (statistiques de la CNAMTS, risques professionnels ...) ;
- de proposer aux partenaires sociaux des actions en vue d'une politique de prévention de la santé et de sécurité au travail ;
- d'élaborer, à son initiative ou sur saisine de la commission mixte paritaire (CMP), des recommandations après analyse des activités physiques et sportives sur les différents dispositifs de sécurité selon les réglementations en vigueur.

Les recommandations sont adoptées dans les conditions et selon les modalités prévues par son règlement intérieur.

Pour être obligatoire, toute recommandation doit être négociée en commission mixte paritaire afin de faire l'objet d'un accord étendu et qui sera annexé à la présente convention.

- de donner à la commission mixte paritaire, sur sa demande, des avis sur tout sujet entrant dans ses attributions.

Elle pourra en tant que de besoin faire appel à des experts.

2.2.3.2. Composition

Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette commission se réunit à la demande d'au moins une des organisations visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

2.2.4.1. Objectifs

La commission paritaire nationale du sport professionnel a pour objet de traiter de toute question relative au chapitre XII.

Elle formule toute proposition à la commission nationale de négociation et la CPNEF.

Elle instruit, étudie et transmet les accords signés dans le cadre de ce chapitre et émet un avis.

2.2.4.2. Composition

Cette commission, conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1, est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence sera assurée alternativement par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur.

(1) *L'article 2.2.2.5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6113-5-II et L. 6113-6 du code du travail.*

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 2.3

En vigueur étendu

Aide au paritarisme

2.3.1. Objet du fonds d'aide au développement du paritarisme (FADP)

À partir de 2000, il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme, dans le cadre de la convention collective nationale du sport, destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais, ainsi que les remboursements éventuels de salaires des représentants composant les délégations appelées à participer aux travaux et réunions liés à la convention collective du sport ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en vie des textes conventionnels (diffusion, information ...) ;
- la mise en oeuvre d'études sur la branche décidées par les partenaires sociaux.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention définira les modalités de prise en compte des dépenses et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

Les frais induits par la tenue de 4 réunions annuelles organisées par collège (collège salariés ou collège employeurs), en vue de préparer les commissions paritaires et groupes de travail paritaires, peuvent être pris en charge sur le fond d'aide au développement du paritarisme de la branche suivant les modalités du règlement intérieur. (1)

Cette prise en charge est réalisée dans la limite de deux représentants par organisation représentative au sein de la branche, et à la condition que l'ensemble des organisations composant le collège réuni soient présentes. (1)

2.3.2. Financement du FADP

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue. Le taux de la cotisation est fixé à 0,08 %, sauf accord annuel prévoyant un taux différent négocié au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Le versement minimum est fixé à 3 €. La cotisation est appelée dès le premier euro.

Cette cotisation est recouvrée par l'organisme compétent suivant les mêmes modalités que la contribution formation professionnelle continue.

À titre expérimental, afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2018, de la possibilité que les frais induits par la tenue de 4 réunions intersyndicales soient pris en charge par le fond d'aide au développement du paritarisme. Ces dispositions cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2018.

Ces frais seraient alors pris en charge suivant les modalités du règlement intérieur du fonds d'aide au paritarisme, dans la limite de 2 représentants par organisation, et à la condition que l'ensemble des organisations syndicales de salariés soient présentes.

(1) *Nota : Dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2023. (Avenant n° 171 du 30 juin 2022 - BOCC 2022-45)*

Article 2.4

En vigueur étendu

Négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement

Article 2.4.1. Principes généraux

Par principe, la négociation d'accords collectifs d'entreprise est mise en œuvre avec le (ou les) délégué(s) syndical (syndicaux) lorsque la structure est pourvue d'un tel représentant.

À défaut de délégué syndical, les modalités de négociation d'accords collectifs d'entreprise et l'interlocuteur de l'employeur dépendent de l'effectif de la structure. Les règles applicables sont prévues aux articles L. 2232-21 à L. 2232-26 du code du travail.

Dans tous les cas, lorsque l'accord collectif porte sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés ou le compte épargne-temps, il doit être transmis à la branche, en application des articles L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail.

L'adresse mail de transmission de ces accords d'entreprise, après suppression des noms et prénoms des signataires, est la suivante : cppnisport@gmail.com.

Article 2.4.2. Moyens et protection

Dans tous les cas, le temps passé en réunion de négociation de l'accord est considéré comme temps de travail effectif.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, chaque salarié mandaté ou chaque membre élu de la délégation du personnel du CSE appelé à participer à une négociation bénéficie du crédit d'heures prévu à l'article L. 2232-27 du code du travail et de la protection prévue à l'article 3.4 de la CCNS.

Chapitre III : Liberté d'opinion — Droit syndical — Représentation des salariés

Article 3.1

En vigueur étendu

Données générales

3.1.1. Liberté d'opinion et liberté civique

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent le droit de chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre Ier de la 2e partie du code du travail.

L'employeur s'engage à respecter les opinions, les croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou au renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment en ce qui concerne les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.

Les personnes possèdent pleine liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.

Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toute disposition portant atteinte aux libertés et droits ainsi rappelés est nulle de plein droit.

3.1.2. Calcul de l'effectif de l'entreprise

En matière de représentation du personnel, hormis en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, les effectifs des entreprises intègrent tous les salariés qui travaillent dans l'entreprise.

Les salariés mis à disposition ou détachés, les travailleurs temporaires, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée, sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise.

3.1.3. Absences pour raisons syndicales

3.1.3.1. Absences liées à l'exercice d'un mandat syndical donnant lieu à maintien de salaire

Les absences suivantes, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et la date des réunions et par un mandat d'une des organisations syndicales représentatives de la branche, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés :

- participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national au titre de la convention collective nationale du sport ;
- participation aux jurys des certifications portées par la convention collective nationale du sport.

3.1.3.2. Autres autorisations

Des autorisations d'absence exceptionnelle non rémunérée peuvent être accordées aux salariés ayant été mandatés par leur organisation syndicale, à raison de 10 jours par an. À cet effet, une demande écrite doit être présentée contre décharge ou adressée en recommandé avec accusé de réception 15 jours avant la date de départ. Sans réponse écrite de l'employeur, remise au salarié contre décharge dans un délai de 5 jours pleins ouvrés, l'absence est réputée autorisée.

Article 3.2

En vigueur étendu

Délégués syndicaux et sections syndicales

3.2.1. Désignation des délégués syndicaux

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 7 à 49 salariés ETP conformément à l'article L. 2143-6 premier alinéa du code du travail les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Seul un membre titulaire de la délégation du personnel peut être ainsi désigné comme délégué syndical. (1)

3.2.2. Rôle du délégué syndical

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur, en particulier en matière de négociation collective d'entreprise. S'il y a des membres élus de la délégation du personnel du CSE, il peut les assister dans leurs fonctions à leur demande.

Au cours de ses heures de délégation, le délégué syndical peut se déplacer dans et hors de l'établissement pour l'exercice de son mandat.

3.2.3. Les sections syndicales et leurs moyens d'action

Les moyens d'action des sections syndicales sont notamment :

- la collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise ;
- la diffusion de tous documents syndicaux dans l'entreprise ;
- l'affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des salariés.

Dans chaque entreprise et ses annexes et en accord avec le chef d'entreprise, conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail, un emplacement est réservé pour l'affichage des informations d'ordre professionnel et syndical dans des locaux réservés au personnel et non ouverts au public. En outre, dans les entreprises ne pouvant prévoir un emplacement de panneaux d'affichage sur chaque site d'activité, l'employeur diffuse, à l'occasion de la remise des bulletins de paie, un recto-verso de format A4, trimestriel par organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise. Par accord entre l'employeur et la section syndicale, ce recto-verso peut être remplacé par une communication électronique utilisant la messagerie de l'entreprise.

Les salariés sur l'initiative d'une section syndicale représentative peuvent se réunir dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des horaires individuels de travail suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

3.2.4. Crédits d'heures

Les délégués syndicaux bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions des crédits d'heures définis par l'article L. 2143-13 du code du travail, étant entendu que pour, l'application de cet article, le crédit d'heures attribué à chaque délégué syndical est fixé à :

- 2 heures par mois dans les entreprises de 7 à 49 salariés ETP ;
- 12 heures par mois, dans les entreprises occupant de 50 à 150 salariés ETP ;
- 18 heures par mois, dans les entreprises occupant de 151 à 499 salariés ETP ;
- 24 heures par mois dans les entreprises occupant 500 salariés ETP et plus.

Dans les entreprises occupant de 7 à 49 salariés ETP, les membres de la délégation du personnel du CSE désignés comme délégués syndicaux, peuvent utiliser pour cette fonction le crédit d'heures prévu à l'article 3.3.2.

Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16 du code du travail, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

(1) Le dernier alinéa de l'article 3.2.1 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2346-3 du code du travail.

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Article 3.3

En vigueur étendu

Comité social et économique (CSE)

3.3.1. Élection de la délégation du personnel au CSE

Les membres de la délégation du personnel au CSE seront élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions de la loi et des textes subséquents, complétées par les dispositions suivantes :

Dans chaque entreprise comprenant 7 salariés ETP et plus suivant le décompte des effectifs encadré par l'article L. 2311-2 du code du travail et de l'article 3.1.2 de la présente convention, la représentation du personnel sera assurée dans les conditions suivantes :

- de 7 à 10 salariés ETP : 1 titulaire ;
- de 11 à 24 salariés ETP : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 25 à 49 salariés ETP : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 50 à 74 salariés ETP : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés ETP : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés ETP : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- à partir de 125 salariés ETP : conditions prévues par le code du travail.

L'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs.

Sont électeurs les salarié(e)s âgé(e)s de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques (code du travail L. 2314-18).

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, partenaires d'un Pacs, concubins, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé de façon continue ou discontinue dans la même entreprise depuis 12 mois au moins.

Les salariés détenant une délégation particulière d'autorité leur conférant des pouvoirs permettant de les assimiler à l'employeur ne sont ni électeurs, ni éligibles.

L'employeur est tenu d'organiser matériellement les élections.

Les lieux, dates et heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le protocole d'accord établi obligatoirement entre les parties et affichés aux emplacements réservés habituels.

Les élections sont faites pendant les heures de travail et le temps passé est rémunéré comme tel.

Le procès-verbal de l'élection de la délégation du personnel au CSE sera :

- adressé, lors de chaque élection, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent dans les conditions prévues par l'article R. 2314-22 du code du travail ;
- transmis aux organisations syndicales ayant présenté des candidats ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral dans les conditions prévues par l'article L. 2314-29 du code du travail.

3.3.2. Attributions et moyens du CSE

3.3.2.1. Attributions du CSE

Les attributions du CSE sont définies et varient en fonction de l'effectif de la structure, tel que prévu aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2312-5 du code du travail, quel que soit l'effectif de la structure, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, aux classifications professionnelles, à la protection sociale, à l'application du code du travail ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise, à l'hygiène, à la sécurité et à la prévoyance sociale et de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

En cas d'urgence, les membres de la délégation du personnel, titulaires et suppléants, seront reçus collectivement et immédiatement sur leur demande par le chef d'entreprise ou son représentant, étant précisé que la délégation du personnel exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Dans les structures d'au moins 50 salariés ETP, outre les attributions précitées, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise dans les cadres prévus par les articles L. 2312-8 à L. 2312-10 du code du travail.

3.3.2.2. Moyens du CSE

Le chef d'entreprise est tenu de laisser à chacun des membres de la délégation du personnel titulaires ou suppléants (en cas de remplacement du titulaire), le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions pendant les heures de

travail ; le temps passé dans ces conditions sera rétribué comme temps de travail dans la limite de :

- 2 heures par mois pour les entreprises de 7 à 10 salariés ETP ;
- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 salariés à 49 salariés ETP ;
- 18 heures par mois pour les entreprises de 50 à 74 salariés ETP ;
- 19 heures par mois pour les entreprises de 75 à 99 salariés ETP ;
- 21 heures par mois pour les entreprises de 100 à 124 salariés ETP ;
- à partir de 125 salariés ETP : conditions prévues par le code du travail.

En application de l'article R. 2315-5 du code du travail, le nombre d'heures de délégation visées ci-dessus peut être cumulé de 1 mois sur l'autre sur une même période de 12 mois. Toutefois, le représentant ne doit pas utiliser sur un même mois plus d'une fois et demie la valeur du crédit d'heures mensuelles qui lui est attribué.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP, les membres de la délégation du personnel du CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois (code du travail L. 2315-21).

Dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus, l'organisation des réunions est encadrée par les articles L. 2315-27 et L. 2315-28 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP dans lesquelles un accord d'entreprise prévoit que le CSE gère les activités sociales et culturelles, l'employeur est tenu de verser au CSE une subvention consacrée à leur gestion ne pouvant pas être inférieure à 1 % de la masse salariale brute.

Article 3.4

En vigueur étendu

Protection des représentants du personnel

Les titulaires de mandats bénéficient de toutes les protections légales des représentants du personnel, notamment concernant le licenciement et la modification du contrat ou des conditions de travail.

Tout licenciement d'un membre, titulaire ou suppléant, de la délégation du personnel au CSE, d'un délégué syndical, ou de façon générale de tout titulaire d'un mandat électif, envisagé par la direction, ne peut intervenir qu'avec l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail compétent.

De plus, l'avis du CSE est requis lorsqu'il s'agit d'un membre de la délégation du personnel du CSE dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus.

(ancien article 3.5)

Article 3.5

En vigueur étendu

Congés pour formation économique, sociale et syndicale

En application des articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés habilitées au niveau national et interprofessionnel, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 15 jours par an. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou sessions, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut s'agir de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise, de candidats à de telles fonctions, ou enfin des salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans les organismes où ils représentent celui-ci.

Le nombre annuel total de jours de congés pris par l'ensemble du personnel pour ces formations ainsi qu'au titre de la formation des membres de la délégation du CSE est défini par la loi.

(ancien article 3.6)

Chapitre IV : Contrat de travail

Article 4.1

En vigueur étendu

Principes directeurs

4.1.1. Non-discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

4.1.1.1. Égalité professionnelle entre femmes et hommes

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes et ce, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche, conformément aux dispositions de l'article R. 3221-2 du code du travail.

4.1.1.2. Travailleurs handicapés

Toute discrimination à l'encontre des handicapés est interdite conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail. Les employeurs s'engagent à faciliter l'insertion et le maintien de travailleurs handicapés au sein de la branche du sport en prenant en compte les mesures appropriées avec le concours de l'Agefiph.

Tout employeur de 20 salariés ou plus est soumis à l'obligation prévue par l'article L. 5212-2 du code du travail de réserver des emplois aux travailleurs handicapés, aux mutilés de guerre et assimilés.

4.1.2. Objectifs généraux

La présente convention a pour objet de favoriser le développement et la structuration de l'emploi dans la branche professionnelle sport.

La spécificité de cette branche professionnelle est liée à l'évolution des activités sportives qui sont apparues et se sont développées selon leur propre rythme, en fonction des conditions climatiques, du temps de loisir des pratiquants et des calendriers des compétitions.

Dans cette branche professionnelle certaines situations d'emploi sont directement soumises aux contraintes liées à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives, et particulièrement affectées par les aléas de l'activité sportive elle-même et/ou par les nécessités de l'accueil et l'encadrement d'un public. Les autres situations d'emploi peuvent toutefois être occasionnellement affectées par ces contraintes.

Mais dans tous les cas, les parties s'accordent pour privilégier le recours au contrat à durée indéterminée quitte à l'assortir, en tant que de besoin, de modalités particulières prévues par la présente convention (intermittence, modulation du temps de travail). Il n'y a lieu de conclure un contrat à durée déterminée que dans les cas prévus par la loi et selon les dispositions définies par la présente convention. Dans la mesure du possible, le travail à temps plein sera favorisé.

Article 4.2

En vigueur étendu

Conclusion du contrat de travail, embauche

4.2.1. Conclusion du contrat (1)

Le contrat est établi par écrit en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié.

Outre les clauses particulières prévues par la loi, le contrat de travail mentionne notamment :

- la nature du contrat ;
- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi ;
- le groupe de classification ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ;
- la durée de travail de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
- les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
- les modalités de la période d'essai ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la référence à la convention collective et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.

Le salarié et l'employeur apposent leur signature sur les 2 exemplaires du contrat précédée de la mention « lu et approuvé ».

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant proposé par écrit au salarié.

4.2.2. Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- pour les ouvriers et employés : 1 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel. Il doit être motivé et signifié par écrit.

Ces durées s'appliquent aux contrats à durée indéterminée.

(1) L'article 4.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail, qui prévoient, dans le cadre de la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée, la définition précise de son motif (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Article 4.3

En vigueur étendu

Suspension du contrat de travail liée à la maladie ou à l'accident de travail ou de trajet

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident de travail ou de trajet dûment constaté par certificat médical, les personnels mensualisés bénéficieront des dispositions des articles 4.3.1 et 4.3.2, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de son employeur et de la caisse de sécurité sociale ;
- d'être pris en charge à ce titre par le régime général de la sécurité sociale ou un autre régime.

4.3.1. Absences pour maladie

Les absences pour maladie dûment justifiées n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté bénéficie à compter du 4e jour d'arrêt du maintien de son salaire net (avantages en nature, nourriture exclus), sous réserve qu'il ait effectué en temps utile les formalités auprès de la caisse de sécurité sociale et que l'employeur soit subrogé dans ses droits auprès de celle-ci.

Ce maintien ne saurait se prolonger au-delà du 90e jour d'arrêt.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié au cours de la période débutant 12 mois avant le 1er jour de l'arrêt maladie et se terminant à la fin du mois précédent la période de paie, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident de travail ont été indemnisées au cours de cette période, la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser 87 jours. Lorsque l'arrêt de travail a été prolongé, c'est le premier jour de l'arrêt initial qui est pris en compte pour le calcul.

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application de dispositions législatives plus favorables.

Le temps d'arrêt de travail indemnisé dans les conditions fixées ci-dessus est assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

Il est interdit de procéder au licenciement d'un salarié en raison de son état de santé. Si l'employeur est dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade, la rupture du contrat de travail est à la charge de l'employeur.

4.3.2. Absences pour maladie professionnelle ou accident du travail

En cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la condition d'ancienneté prévue à l'article 4.3.1 est supprimée et la durée d'indemnisation est portée à 180 jours.

Il est rappelé que la rupture du contrat de travail ne peut intervenir en aucun cas pendant la durée de l'arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, sauf dispositions particulières prévues aux articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du code du travail.

Article 4.4

En vigueur étendu

Rupture du contrat de travail

4.4.1. Démission du salarié

Le salarié peut démissionner à tout moment sous réserve du respect d'un préavis d'une durée de :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Aucune indemnité n'est due par le salarié qui ne peut effectuer le préavis pour cause de maladie dûment constatée.

4.4.2. Départ ou mise à la retraite

Lorsque le salarié décide de rompre son contrat de travail en liquidant effectivement sa (ou ses) pension(s) de retraite, le régime applicable est celui d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

L'employeur peut également envisager de sa propre initiative une mise à la retraite du salarié lorsque les conditions prévues par les articles L. 1237-5 et suivants du code du travail sont remplies.

4.4.2.1. Préavis

En cas de départ ou de mise à la retraite, sauf disposition légale plus favorable, les préavis à respecter sont ceux prévus à l'article 4.4.1 du présent chapitre.

4.4.2.2. Indemnités de départ ou de mise à la retraite

4.4.2.2.1. Indemnité de départ en retraite

Le départ à la retraite, accompagné d'une demande effective de liquidation d'une pension vieillesse, donne droit au salarié à une indemnité égale à :

- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 mois après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 mois après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

4.4.2.2.2. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre les droits à indemnité prévus à l'article 4.4.3.3 de la présente convention en cas de licenciement sans pouvoir être inférieure à l'indemnité de départ à la retraite prévue ci-dessus.

4.4.3. Licenciement

4.4.3.1. Procédure

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit respecter strictement les dispositions légales.

4.4.3.2. Préavis

En cas de licenciement, la durée du préavis est de :

- 1 mois pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour le salarié dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
- 3 mois pour le salarié cadre.

En cas de faute grave ou lourde, le salarié perd le bénéfice du préavis.

4.4.3.3. L'indemnité de licenciement

Le licenciement, quel qu'en soit le motif, de tout salarié, ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise donne lieu au versement d'une indemnité, sauf faute grave ou lourde.

Cette indemnité est équivalente à :

- 1/4 de mois de salaire par année, pour les 10 premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1/3 de mois de salaire par année, pour les années de présence dans l'entreprise au-delà de 10 ans.

Pour le calcul du nombre d'années de présence, les périodes assimilées à du temps de travail effectif, telles que définies à l'article 7.1.2, sont à prendre en compte.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le cas le plus favorable :

- soit la moyenne des 12 derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au pro rata temporis.

Lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps plein, l'indemnité se calcule successivement au pro rata temporis des périodes travaillées à temps partiel et à temps plein.

4.4.3.4. Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant la prise des congés payés acquis doit recevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

L'indemnité compensatrice de congés payés correspond à la fraction de congés payés acquis et non pris.

4.4.3.5. Autorisation d'absence pour recherche d'emploi dans le cadre d'un licenciement

Pendant le préavis, pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés à temps complet auront droit à 2 heures d'absence rémunérées par jour ouvrable.

Les salariés à temps partiel bénéficieront de la même possibilité au prorata de leur temps de travail.

Dans les 2 cas, ils pourront prendre leurs heures en une seule fois avec l'accord de l'employeur.

Article 4.5

En vigueur étendu

Contrat de travail intermittent

4.5.1. Définition et champ d'application

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, conclu sur une période de 36 semaines contractuelles maximum par période de 12 mois, afin de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il ne s'agit en aucun cas d'un contrat de travail à temps partiel.

Il a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité.

Les emplois pouvant être occupés par des salariés en contrat de travail intermittent sont les suivants :

- tous les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine ...);
- tous les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés.

4.5.2. Mentions obligatoires dans le contrat

Le contrat doit contenir, outre les mentions prévues à l'article 4.2.1 de la présente convention, les mentions suivantes :

- la durée minimale annuelle de travail ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les conditions de modification de ces périodes ;
- la date de début du cycle annuel de 12 mois.

4.5.3. Modalités

Le contrat de travail doit indiquer, d'une part, les périodes de travail et la répartition des heures travaillées et non travaillées à l'intérieur de ces périodes et, d'autre part, la durée minimale annuelle de travail du salarié.

Toute modification de l'horaire de travail doit donner lieu à une information du salarié au moins 10 jours ouvrés avant sa mise en œuvre. Sous réserve d'en avoir préalablement informé son employeur conformément à l'article 11.2.1 de la présente convention, 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.

En tout état de cause, les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord avec le salarié.

À défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, la rémunération fait l'objet d'un lissage sur l'année déterminé à partir de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne.

Le temps de travail mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal à 1/12 du temps de travail annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.

4.5.4. Dépassement du seuil de 36 semaines sur 12 mois

Il est possible de dépasser le seuil de 36 semaines par période de 12 mois, dans la limite maximale de 42 semaines.

Les heures réalisées par le salarié au-delà de 36 semaines d'activité donneront lieu à une majoration payée de :

- 4 % lorsque le salarié réalise de 37 à 40 semaines d'activité (hors congés payés) ;
- 8 % lorsque le salarié réalise de 41 à 42 semaines d'activité (hors congés payés).

Dans tous les cas, quel que soit le nombre de semaines travaillées par an, le temps de travail du salarié ne pourra pas dépasser annuellement une moyenne de 35 heures par semaine.

Il ne pourra être dérogé à cet article que par accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical adhérent d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

4.5.5. Droits des salariés

Les salariés titulaires d'un CDI intermittent bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet (art. L. 3123-36 du code du travail), le cas échéant pro rata temporis.

Dans les mêmes conditions que les salariés visés au premier alinéa de l'article L. 3133-3 du code du travail, pour ces

salariés, le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de rémunération.

Dans les mêmes conditions que les personnels mensualisés visés à l'article 4.3 de la convention collective nationale du sport, les salariés en contrat intermittent bénéficient de la garantie de maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail, conformément aux dispositions des articles 4.3.1 et 4.3.2 et de la garantie prévoyance de l'article 10.3 de la convention collective nationale du sport.

Selon les dispositions de l'article L. 3123-36 du code du travail, pour la détermination des droits à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Article 4.7

En vigueur étendu

Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée

4.7.1. Contrats saisonniers

4.7.1.1. Cas de recours

Un contrat de travail à durée déterminée saisonnier peut être conclu conformément aux dispositions de l'article L. 1242-2, 3° du code du travail.

4.7.1.2. Reconduction du contrat saisonnier

A. – Reconduction des contrats saisonniers dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP

A.1. – Conditions de reconduction

Tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à reconduction de son contrat dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- l'employeur dispose d'un emploi saisonnier, au sens de l'article L. 1242-2 du code du travail, à pourvoir et qui soit compatible avec la qualification du salarié ;
- le salarié a effectué au moins 3 mêmes saisons dans cette entreprise sur 3 années consécutives.

Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur informe le salarié de son droit à reconduction du contrat saisonnier dans le cadre prévu par l'article 4.7.1.2.2, sauf motif dûment fondé.

A.2. – Modalités d'information du salarié et délais de réponse

Par tout moyen permettant de conférer date certaine à ces informations, lorsque les conditions de l'article A.1 sont réunies :

- avant l'échéance du contrat saisonnier, l'employeur informe le salarié des conditions de reconduction de son contrat ;
- lorsqu'il dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir dans les conditions prévues par l'article A.1, l'employeur propose au salarié le nouveau contrat saisonnier au plus tôt 5 mois avant le début du contrat.

Une fois la proposition formulée par l'employeur, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour répondre. Si la proposition intervient moins de 2 mois avant le début du nouveau contrat, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour répondre.

En cas de réponse négative ou d'absence de réponse de la part du salarié dans le délai applicable, le salarié perd sa priorité d'accès à l'emploi saisonnier proposé.

A.3. – Prime

Le salarié bénéficiant de la reconduction de son contrat perçoit dès le début du 3e contrat saisonnier conclu dans les conditions de l'article A.1 une prime égale à 1 % du SMC du groupe 3, au prorata de son temps de travail le cas échéant.

Cette prime est remplacée par la prime d'ancienneté prévue par l'article 9.2.3 dès lors que le salarié remplit les conditions requises pour bénéficier de la prime d'ancienneté.

B. – Reconduction des contrats saisonniers dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus

Les partenaires sociaux de la branche du sport s'entendent pour favoriser le dialogue social dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus concernant les dispositions relatives à la reconduction des contrats saisonniers.

Néanmoins, en l'absence d'accord d'entreprise traitant de la question dans ces structures, les salariés saisonniers travaillant sur des centres de plongée dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus se voient appliquer le régime prévu au point A du présent article, à l'exception du curseur de reconduction prévu au point A. 1 qui est dans ce cas fixé à 4 mêmes saisons sur 4 années consécutives (au lieu de 3). Pour ces salariés, la prime prévue au point A.3 est alors octroyée au début du 4e contrat saisonnier.

4.7.2. Contrat d'intervention

Le contrat dit « d'intervention » est un contrat à durée déterminée conclu au titre de l'usage constant, entrant dans la définition de l'article L. 1242-2 du code du travail, dans les conditions et limites suivantes :

- il est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle, d'une durée limitée dans le temps et n'ayant pas vocation à se répéter au cours d'une même année civile ;
- il a pour objet la mise en œuvre des tâches spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations ;
- sa durée est liée à celle de l'événement organisé, étant entendu que cette durée couvre les périodes de montage et démontage.

Durant la tenue de la compétition ou de la manifestation organisée, la durée du travail effectif pourra être portée à 60 heures par semaine civile, dans la limite de 3 semaines consécutives. (1) Les heures supplémentaires seront majorées conformément aux dispositions du code du travail au-delà de la durée légale du travail.

Le contrat dit « d'intervention » peut également être conclu pour les périodes de préparation et/ ou de clôture d'une compétition ou manifestation sportive de dimension internationale, d'une ampleur exceptionnelle, pour les employeurs constitués sous forme associative ou commerciale ayant pour objet principal l'organisation de la compétition ou manifestation sportive concernée.

Dans ce cas, la durée du contrat correspond strictement au temps de préparation, de déroulé et/ ou de clôture de la compétition ou manifestation sportive.

En contrepartie des contraintes ci-dessus définies, l'employeur devra verser au salarié une prime d'intervention d'un montant égal à 10 % du montant de sa rémunération totale brute. Cette compensation ne sera pas due dans le cas de transformation du contrat d'intervention en contrat à durée indéterminée.

4.7.3. Contrat à durée déterminée spécifique

Le contrat à durée déterminée dit « spécifique » est un contrat à durée déterminée conclu conformément aux dispositions des articles L. 222-2 à L. 222-2-8 du code du sport.

Les contrats conclus avant le 27 novembre 2015 entrent toujours dans le champ d'application des articles L. 1242-2-3° et D. 1242-1 du code du travail jusqu'à leur renouvellement.

L'article 4.7.3 n'est pas applicable aux salariés relevant du chapitre XII pour lesquels le régime du CDD spécifique est défini par les articles 12.3 et suivants de la convention collective.

4.7.3.1. Salariés concernés

Les salariés visés par le CDD spécifique sont les sportifs et entraîneurs qui remplissent les conditions et définitions du code du sport.

Ainsi, ce contrat s'applique aux :

- sportifs : le sportif professionnel salarié est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport ;
- entraîneurs : l'entraîneur professionnel salarié est défini comme toute personne ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou de plusieurs sportifs professionnels salariés dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport et titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification prévu à l'article L. 212-1 du code du sport.

L'activité principale de l'entraîneur professionnel s'apprécie au sein de la structure employeuse et consiste à consacrer plus de 50 % de son temps de travail contractuel à la préparation et l'encadrement d'au moins un sportif défini ci-dessus, et ce sous tous ses aspects (dont la préparation physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements...).

4.7.3.2. Conclusion du CDD spécifique

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit en au moins trois exemplaires et comporte la mention des articles L. 222-2 à L. 222-2-8 du code du sport.

Il comporte :

- 1° L'identité et l'adresse des parties ;
- 2° La date d'embauche et la durée pour laquelle il est conclu ;
- 3° La désignation de l'emploi occupé et les activités auxquelles participe le salarié ;
- 4° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- 5° Les noms et adresses des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance et de l'organisme assurant la couverture maladie complémentaire ;
- 6° L'intitulé des conventions ou accords collectifs applicables.

Il comporte également, conformément à l'article 4.2.1, les mentions suivantes :

- la nature du contrat ;
- la nationalité du salarié, et s'il y a lieu l'autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- le lieu de travail ;
- le groupe de classification ;
- la durée de travail de référence :

-
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
 - les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
 - les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
 - la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
 - les modalités de consultation de la convention collective sur le lieu de travail.

Le sportif ou l'entraîneur professionnel et l'employeur apposent leur signature sur les trois exemplaires du contrat de travail précédée de la mention « lu et approuvé ».

Le contrat de travail à durée déterminée est transmis par l'employeur au sportif ou à l'entraîneur professionnel au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant proposé par écrit au sportif ou à l'entraîneur professionnel.

Quelle que soit la date de signature, le contrat de travail à durée déterminée spécifique ne comporte pas de période d'essai.

Cette disposition ne remet pas en cause les périodes d'essai des contrats en cours à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 112.

4.7.3.3. Durée du contrat

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives.

La durée du contrat ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois.

La durée d'un CDD spécifique ne peut pas être supérieure à 5 ans, sous réserve de l'article L. 211-5 du code du sport. Afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, cette durée maximale n'exclut pas le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

Un CDD spécifique peut être conclu pour une durée inférieure à 12 mois dans les conditions suivantes :

- en cours de saison sportive pour une durée minimale de 6 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive ;
- en cours de saison sportive pour une durée minimale de 5 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive en cas de remplacement temporaire d'un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie ou accident de travail ou congé maternité.

Aucun salarié en CDD spécifique ne peut faire l'objet d'une mutation temporaire prévue à l'article L. 222-3 du code du sport.

Les modalités de rupture du CDD spécifique sont celles définies par le code du travail.

4.7.3.4. Classification

Le sportif est à minima dans le groupe 2 de la grille de classification de l'article 9.3.

L'entraîneur est à minima dans le groupe 4 de la grille de classification de l'article 9.3.

4.7.3.5. Maintien de salaire

Le maintien de salaire net prévu par l'article 4.3.1 de la convention collective s'applique sous condition d'ancienneté de 3 mois pour les sportifs et les entraîneurs embauchés en CDD spécifique.

(1) La première phrase de l'alinéa 5 de l'article 4.7.2 est exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 3121-21 du code du travail, qui conditionnent le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures à l'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Chapitre V : Temps de travail

Article 5.1

En vigueur étendu

Dispositions générales

5.1.1. Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur, est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lorsque les critères définis au 1er alinéa sont réunis, sont considérés notamment comme du temps de travail effectif :

- les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail dans le cadre d'une tenue particulière ;
- les temps nécessaires à la mise en oeuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel ;
- les temps de déplacement pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre au cours de la durée journalière de travail pour le compte d'un même employeur ;
- les temps de repas et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail.

5.1.2. Heures supplémentaires

5.1.2.1. Définitions et conditions générales

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Les employeurs peuvent y avoir recours dans la limite du contingent annuel fixé par la loi et dans les conditions suivantes :

- jusqu'à 90 heures, le salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires que l'employeur lui demande de réaliser ;
- au-delà et dans la limite du plafond fixé par la loi, le salarié peut refuser de les effectuer.

Les heures supplémentaires donnent lieu aux contreparties ci-dessous définies.

5.1.2.2. Contreparties

5.1.2.2.1. Majoration ou repos compensateur de remplacement

Toute heure effectuée au-delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découlerait conformément aux dispositions des articles L. 3121-27, L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Par accord d'entreprise ou à défaut par accord entre les parties, il peut être substitué au repos compensateur de remplacement une rémunération.

5.1.2.2.2. Repos compensateurs obligatoires

Outre la récupération telle que définie ci-dessus, la réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit pour le salarié à un repos compensateur défini comme suit :

5.1.2.2.2.1. Conditions d'acquisition du droit au repos

Dans les entreprises d'au plus 20 salariés :

- heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50 % de ces heures.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés :

- heures supplémentaires effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires ;
- heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 100 % de ces heures.

5.1.2.2.2.2. Conditions d'utilisation du droit au repos

Ce droit est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures de repos. Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée ; chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail. L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans le délai maximum de 1 an.

Un état des heures supplémentaires effectuées, des heures de repos compensateur de remplacement et, le cas échéant, les heures de repos compensateur légal prises ainsi que les crédits d'heures correspondants disponibles, devra être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et annexé au bulletin de paye du salarié. Il comportera une mention notifiant l'ouverture des droits aux repos compensateurs, les modalités et le délai dans lequel ils doivent être pris. Ce temps de repos est pris au choix du salarié sauf nécessité de service.

5.1.3. Durées maximales journalières et hebdomadaires

5.1.3.1. Durées maximales journalières

- 8 heures pour les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ;
- 10 heures pour les autres salariés.

Toutefois, dans certaines situations, il est possible de dépasser ces durées, sans pour autant dépasser 12 heures. Cette disposition exceptionnelle ne peut pas s'appliquer plus de 2 fois dans une même semaine, et ni plus de 3 fois par mois ni plus de 12 jours par an (1).

La durée quotidienne du travail s'apprécie dans le cadre de la journée civile, soit de 0 heure à 24 heures.

Dès lors que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, l'amplitude maximale journalière ne peut pas dépasser 13 heures sauf exceptions prévues par la loi.

5.1.3.2. Durées maximales hebdomadaires

Le nombre de semaines dont la durée atteint ou dépasse 44 heures est limité à 15 par an. Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5e semaine doit être de 35 heures au plus (2).

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de modulation du temps de travail.

5.1.4. Repos hebdomadaire et jours fériés

5.1.4.1. Le principe

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière inégale entre les jours de la semaine. Elle peut être organisée sur 4 jours pour les salariés à temps complet.

Le travail par cycle peut être organisé sur la base suivante : 70 heures par cycle de 2 semaines réparties sur une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours (3).

Les entreprises ou établissements s'efforcent de rechercher la possibilité d'accorder 2 jours de repos consécutifs à leurs salariés.

5.1.4.2. Modalités

Lorsque les rythmes des activités sportives l'exigent et conformément aux dispositions du code du travail, les entreprises ou établissements relevant de la présente convention bénéficient d'une dérogation à la règle du repos dominical, pour les types d'emplois qui sont liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives.

Lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention. En outre, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche et les jours fériés, l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de 2 jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés (4).

Le calcul du nombre de dimanches non travaillés s'effectue pro rata temporis quand la durée du contrat de travail est inférieure à 1 an.

Si un jour de repos hebdomadaire est travaillé, les heures effectuées ce jour-là par les personnels seront payées avec une majoration de 50 % du tarif normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (soit 1 heure 30 minutes de récupération par heure travaillée). Il en est de même pour les jours fériés travaillés (5) Ces majorations se substituent à celles prévues à l'article 5.1.2.2 du présent texte (5).

Lorsque le 1er Mai n'a pas pu être chômé du fait de l'activité de l'entreprise, le salaire de la journée est majoré de 100 %.

5.1.5. Temps partiel (ancien art. 4.6)

En cas de besoin, les entreprises peuvent avoir recours au travail à temps partiel, tel qu'il est défini par l'article L. 3123-1 du code du travail.

5.1.5.1. Définition

Sont considérés comme contrats de travail à temps partiel les contrats dont la durée du travail répartie sur la semaine, le mois ou l'année, est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

5.1.5.2. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou sur une période supérieure à cette durée)

Le recours aux contrats de travail à temps partiel dérogeant à l'article L. 3123-27 du code du travail n'est possible qu'aux emplois ne relevant pas du contrat à durée indéterminée intermittent organisé dans les conditions de l'article 4.5.1 de la présente convention, ainsi que pour pourvoir les postes dont l'organisation du travail ne permet pas l'utilisation du CDI intermittent.

5.1.5.2.1. Durée minimale de travail

5.1.5.2.1.1. Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur la semaine ou le mois

Par dérogation à l'article L. 3123-27 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur la semaine est fixée comme suit :

- pour un temps de travail contractuel réparti sur 1 jour dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 2 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 2 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 3 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 3 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 5 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 4 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 8 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 5 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 10 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 6 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire prévue par la législation en vigueur.

Pour les salariés dont le temps de travail est réparti sur le mois, cette disposition est également applicable, sauf pour les semaines au cours desquelles le contrat ne prévoit pas d'activité, lesquelles ne sont pas soumises à une durée minimale de travail.

5.1.5.2.1.2. Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti par accord collectif sur plus de 1 mois

La durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur plus de 1 mois correspond pour un cycle annuel à 304 heures sur 12 mois, cette durée minimale étant proratisée pour les salariés dont la répartition du temps de travail est inférieure à l'année.

L'organisation du travail devra rester conforme à l'article 5.1.5.2.1.1 de la présente convention.

5.1.5.2.1.3. Modalités d'application de la durée minimale de travail

Dès lors que la répartition hebdomadaire du temps de travail prévue au contrat de travail du salarié sera modifiée de manière permanente en cours d'emploi, cette durée minimale de travail sera réévaluée en fonction de ces dispositions.

La durée minimale de travail hebdomadaire du salarié ne sera, en revanche, pas modifiée par un changement temporaire de la répartition du temps de travail prévu au contrat, notamment dans le cas de la réalisation d'heures complémentaires.

5.1.5.2.2. Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études

Conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail, les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ne sont soumis à aucune durée minimale de travail conventionnelle ou légale. Ils justifient de ce statut auprès de leur employeur par tout moyen.

Le salarié qui ne satisfait plus l'une de ces conditions en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, sous réserve de l'article 5.1.5.2.3, la dérogation prévue par l'article 5.1.5.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

5.1.5.2.3. Dérogation à la demande du salarié

Conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail, une durée du travail inférieure à la durée minimale prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail peut être fixée à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs renonce à sa demande de dérogation légale par une information écrite et motivée adressée à l'employeur et respectant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, l'article 5.1.5.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée du travail.

5.1.5.2.4. Modalités de garantie de régularité des heures de travail et de cumul d'activités salariées

L'application des articles 5.1.5.2.1 et 5.1.5.2.3 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

I 'emnployeur s'engage à favoriser dans toute la mesure du possible l'exercice par le salarié qui le souhaite

d'emplois chez d'autres employeurs afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à 24 heures, à son équivalent mensuel ou à un temps plein. À cette fin, il donne priorité à ce salarié, sous réserve de la justification de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur remet au salarié, 1 semaine avant sa prise d'effet, un planning pour chaque semaine travaillée.

Les modalités de regroupement pourront être définies par accord d'entreprise.

5.1.5.3. Mentions obligatoires dans les contrats

Le contrat doit contenir outre les mentions prévues à l'article 4.2.1 de la présente convention les mentions suivantes :

- la période de référence ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, en cas de répartition mensuelle du temps de travail, entre les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels les modifications éventuelles de cette répartition peuvent intervenir ainsi que la nature de ces modifications ;
- le délai de prévenance de cette modification, qui est de 7 jours ouvrés ; toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : intempéries, indisponibilité des locaux ou des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai peut être compris entre 3 et 6 jours ouvrés ;
- l'impossibilité pour l'employeur de réduire le délai de prévenance de la modification en deçà de 7 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles plus de 8 fois par an ;
- les limites concernant les heures complémentaires ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning.

5.1.5.4. Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au travailleur à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre la durée légale.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer.

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

La réalisation d'heures complémentaires n'a pas pour effet de modifier la répartition de la durée contractuelle de travail.

5.1.5.5. Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, le cas échéant jusqu'à atteindre la durée légale du travail.

L'employeur et le salarié peuvent recourir au complément d'heures par avenant au contrat dans la limite de 9 semaines par an, consécutives ou non.

Le nombre d'avenants permettant de recourir au complément d'heures est limité à 8 par an.

Le remplacement d'au moins 1 mois consécutif d'un salarié absent en interne n'est pas pris en compte dans la limite des 9 semaines.

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés volontaires du secteur.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

5.1.5.6. Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 1 heure continue de travail.

En outre, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, en cas de dérogation à cette règle en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une compensation financière, définie comme suit :

- en cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la 2e coupure ;
- en cas d'une coupure supérieure à 2 heures, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures

~~effectuées dans la journée après la coupure.~~

Dans tous les cas, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

5.1.5.7. Droits des salariés à temps partiel

5.1.5.7.1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-3 du code du travail.

Tout refus de l'employeur doit être motivé par écrit au salarié dans un délai de 6 jours ouvrés au maximum après que le poste à temps plein a été pourvu.

L'employeur peut proposer aux salariés à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

5.1.5.7.2. Égalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention pro rata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

5.1.5.7.3. Dépassement permanent de la durée du travail prévue

Lorsque l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine (ou de l'équivalent sur le mois) l'horaire prévu dans son contrat :

- pendant 12 semaines consécutives ;

- ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines,

cet horaire doit être modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours, sauf opposition du salarié concerné. Le nouvel horaire est égal à l'horaire moyen réellement effectué. Un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié par l'employeur.

(1) *Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 220-1 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 18 décembre 2001, n° 99-43351), aux termes desquelles l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail, qui prévoient la prise d'un décret pour une durée hebdomadaire dépassant 44 heures (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).*

(3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7-1 du code du travail qui prévoient que la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).*

(4) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 221-4 du code du travail, qui prévoient que le repos hebdomadaire est d'une durée minimale de 35 heures (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).*

(5) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 221-4 du code du travail, aux termes desquelles, en tout état de cause, le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures qui ne peut en aucun cas être supprimé (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).*

Article 5.1

En vigueur non étendu

Dispositions générales

5.1.1. Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur, est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lorsque les critères définis au 1er alinéa sont réunis, sont considérés notamment comme du temps de travail effectif :

- les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail dans le cadre d'une tenue particulière ;
- les temps nécessaires à la préparation et à la mise en œuvre de l'activité ;
- les temps de déplacement pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre au cours de la durée journalière de travail pour le compte d'un même employeur ;
- les temps de repas et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail.

5.1.2. Heures supplémentaires

5.1.2.1. Définitions et conditions générales

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Les employeurs peuvent y avoir recours dans la limite du contingent annuel fixé par la loi et dans les conditions suivantes :

- jusqu'à 90 heures, le salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires que l'employeur lui demande de réaliser ;
- au-delà et dans la limite du plafond fixé par la loi, le salarié peut refuser de les effectuer.

Les heures supplémentaires donnent lieu aux contreparties ci-dessous définies.

5.1.2.2. Contreparties

5.1.2.2.1. Majoration ou repos compensateur de remplacement

Toute heure effectuée au-delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découlerait conformément aux dispositions des articles L. 3121-27, L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Par accord d'entreprise ou à défaut par accord entre les parties, il peut être substitué au repos compensateur de remplacement une rémunération.

5.1.2.2.2. Repos compensateurs obligatoires

Outre la récupération telle que définie ci-dessus, la réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit pour le salarié à un repos compensateur défini comme suit :

5.1.2.2.2.1. Conditions d'acquisition du droit au repos

Dans les entreprises d'au plus 20 salariés :

- heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50 % de ces heures.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés :

- heures supplémentaires effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires ;
- heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 100 % de ces heures.

5.1.2.2.2.2. Conditions d'utilisation du droit au repos

Ce droit est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures de repos. Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée ; chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail. L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans le délai maximum de 1 an.

Un état des heures supplémentaires effectuées, des heures de repos compensateur de remplacement et, le cas échéant, les heures de repos compensateur légal prises ainsi que les crédits d'heures correspondants disponibles, devra être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et annexé au bulletin de paye du salarié. Il comportera une mention notifiant l'ouverture des droits aux repos compensateurs, les modalités et le délai dans lequel ils doivent être pris. Ce temps de repos est pris au choix du salarié sauf nécessité de service.

5.1.3. Durées maximales journalières et hebdomadaires

5.1.3.1. Durées maximales journalières

- 8 heures pour les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ;
- 10 heures pour les autres salariés.

Toutefois, dans certaines situations, il est possible de dépasser ces durées, sans pour autant dépasser 12 heures. Cette disposition exceptionnelle ne peut pas s'appliquer plus de 2 fois dans une même semaine, et ni plus de 3 fois par mois ni plus de 12 jours par an (1).

La durée quotidienne du travail s'apprécie dans le cadre de la journée civile, soit de 0 heure à 24 heures.

Dès lors que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, l'amplitude maximale journalière ne peut pas dépasser 13 heures sauf exceptions prévues par la loi.

Durées maximales hebdomadaires

Le nombre de semaines dont la durée atteint ou dépasse 44 heures est limité à 15 par an. Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5e semaine doit être de 35 heures au plus (2).

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de modulation du temps de travail.

5.1.4. Repos hebdomadaire et jours fériés

5.1.4.1. Repos hebdomadaire et travail dominical

5.1.4.1.1. Le principe

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière inégale entre les jours de la semaine. Elle peut être organisée sur 4 jours pour les salariés à temps complet.

Le travail par cycle peut être organisé sur la base suivante : 70 heures par cycle de 2 semaines réparties sur une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours.

Les entreprises ou établissements s'efforcent de rechercher la possibilité d'accorder deux jours de repos consécutifs à leurs salariés.

5.1.4.1.2. Les modalités

Lorsque les rythmes des activités sportives l'exigent et conformément aux dispositions du code du travail, les entreprises ou établissements relevant de la présente convention bénéficient d'une dérogation à la règle du repos dominical, pour les types d'emplois qui sont liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives.

Lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention. En outre, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche, l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de deux jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.

Le calcul du nombre de dimanches non travaillés s'effectue au pro rata temporis quand la durée du contrat de travail est inférieure à un an.

Si un jour de repos hebdomadaire est travaillé, les heures effectuées ce jour-là par les personnels seront payées avec une majoration de 50 % du tarif normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (soit 1 heure 30 minutes de récupération par heure travaillée).

Ces majorations se substituent à celles prévues à l'article 5.1.2.2.

5.1.4.2. Jours fériés

A. Principes

Lorsqu'un jour férié habituellement chômé par le service auquel appartient le salarié est travaillé, les heures effectuées ce jour-là par le salarié seront payées avec une majoration de 50 % du tarif normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (soit 1 heure 30 minutes de récupération par heure travaillée). Ces majorations se substituent à celles prévues à l'article 5.1.2.2.

Lorsque le 1er mai n'a pas pu être chômé du fait de l'activité de l'entreprise, le salaire de la journée est majoré de 100 %.

B. Cas particulier des 1er janvier et 25 décembre

Pour les salariés ayant au moins 2 mois d'ancienneté, lorsque le 1er janvier et/ ou le 25 décembre n'a pas pu être chômé, s'ajoute une majoration de 50 % des heures effectuées. Cette majoration est versée en principe en salaire ou, en cas d'accord des parties, remplacée par un repos compensateur équivalent.

5.1.5. Temps partiel (ancien art. 4.6)

En cas de besoin, les entreprises peuvent avoir recours au travail à temps partiel, tel qu'il est défini par l'article L. 3123-1 du code du travail.

5.1.5.1. Définition

Sont considérés comme contrats de travail à temps partiel les contrats dont la durée du travail répartie sur la semaine, le mois ou l'année, est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

5.1.5.2. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou sur une période supérieure à cette durée)

Le recours aux contrats de travail à temps partiel dérogeant à l'article L. 3123-27 du code du travail n'est possible qu'aux emplois ne relevant pas du contrat à durée indéterminée intermittent organisé dans les conditions de l'article 4.5.1 de la présente convention, ainsi que pour pourvoir les postes dont l'organisation du travail ne permet pas l'utilisation du CDI intermittent.

5.1.5.2.1. Durée minimale de travail

5.1.5.2.1.1. Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur la semaine ou le mois

Par dérogation à l'article L. 3123-27 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur la semaine est fixée comme suit :

- pour un temps de travail contractuel réparti sur 1 jour dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 2 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 2 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 3 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 3 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 5 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 4 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 8 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 5 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 10 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 6 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire prévue par la législation en vigueur.

Pour les salariés dont le temps de travail est réparti sur le mois, cette disposition est également applicable, sauf pour les semaines au cours desquelles le contrat ne prévoit pas d'activité, lesquelles ne sont pas soumises à une durée minimale de travail.

5.1.5.2.1.2. Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti par accord collectif sur plus de 1 mois

La durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur plus de 1 mois correspond pour un cycle annuel à 304 heures sur 12 mois, cette durée minimale étant proratisée pour les salariés dont la répartition du temps de travail est inférieure à l'année.

L'organisation du travail devra rester conforme à l'article 5.1.5.2.1.1 de la présente convention.

5.1.5.2.1.3. Modalités d'application de la durée minimale de travail

Dès lors que la répartition hebdomadaire du temps de travail prévue au contrat de travail du salarié sera modifiée de manière permanente en cours d'emploi, cette durée minimale de travail sera réévaluée en fonction de ces dispositions.

La durée minimale de travail hebdomadaire du salarié ne sera, en revanche, pas modifiée par un changement temporaire de la répartition du temps de travail prévu au contrat, notamment dans le cas de la réalisation d'heures complémentaires.

5.1.5.2.2. Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études

Conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail, les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ne sont soumis à aucune durée minimale de travail conventionnelle ou légale. Ils justifient de ce statut auprès de leur employeur par tout moyen.

Le salarié qui ne satisfait plus l'une de ces conditions en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, sous réserve de l'article 5.1.5.2.3, la dérogation prévue par l'article 5.1.5.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

5.1.5.2.3. Dérogation à la demande du salarié

Conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail, une durée du travail inférieure à la durée minimale prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail peut être fixée à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale

d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs renonce à sa demande de dérogation légale par une information écrite et motivée adressée à l'employeur et respectant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, l'article 5.1.5.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée du travail.

5.1.5.2.4. Modalités de garantie de régularité des heures de travail et de cumul d'activités salariées

L'application des articles 5.1.5.2.1 et 5.1.5.2.3 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

L'employeur s'engage à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'emplois chez d'autres employeurs afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à 24 heures, à son équivalent mensuel ou à un temps plein. À cette fin, il donne priorité à ce salarié, sous réserve de la justification de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur remet au salarié, 1 semaine avant sa prise d'effet, un planning pour chaque semaine travaillée.

Les modalités de regroupement pourront être définies par accord d'entreprise.

5.1.5.3. Mentions obligatoires dans les contrats

Le contrat doit contenir outre les mentions prévues à l'article 4.2.1 de la présente convention les mentions suivantes :

- la période de référence ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, en cas de répartition mensuelle du temps de travail, entre les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels les modifications éventuelles de cette répartition peuvent intervenir ainsi que la nature de ces modifications ;
- le délai de prévenance de cette modification, qui est de 7 jours ouvrés ; toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : intempéries, indisponibilité des locaux ou des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai peut être compris entre 3 et 6 jours ouvrés ;
- l'impossibilité pour l'employeur de réduire le délai de prévenance de la modification en deçà de 7 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles plus de 8 fois par an ;
- les limites concernant les heures complémentaires ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning.

5.1.5.4. Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au travailleur à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre la durée légale.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer.

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

La réalisation d'heures complémentaires n'a pas pour effet de modifier la répartition de la durée contractuelle de travail.

5.1.5.5. Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, le cas échéant jusqu'à atteindre la durée légale du travail.

L'employeur et le salarié peuvent recourir au complément d'heures par avenant au contrat dans la limite de 9 semaines par an, consécutives ou non.

Le nombre d'avenants permettant de recourir au complément d'heures est limité à 8 par an.

Le remplacement d'au moins 1 mois consécutif d'un salarié absent en interne n'est pas pris en compte dans la limite des 9 semaines.

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés volontaires du secteur.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une

majoration de salaire de 25 %.

5.1.5.6. Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 1 heure continue de travail.

En outre, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, en cas de dérogation à cette règle en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une compensation financière, définie comme suit :

- en cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la 2e coupure ;
- en cas d'une coupure supérieure à 2 heures, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.

Dans tous les cas, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

5.1.5.7. Droits des salariés à temps partiel

5.1.5.7.1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-3 du code du travail.

Tout refus de l'employeur doit être motivé par écrit au salarié dans un délai de 6 jours ouvrés au maximum après que le poste à temps plein a été pourvu.

L'employeur peut proposer aux salariés à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

5.1.5.7.2. Égalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention pro rata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

5.1.5.7.3. Dépassement permanent de la durée du travail prévue

Lorsque l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine (ou de l'équivalent sur le mois) l'horaire prévu dans son contrat :

- pendant 12 semaines consécutives ;
- ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines,

cet horaire doit être modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours, sauf opposition du salarié concerné. Le nouvel horaire est égal à l'horaire moyen réellement effectué. Un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié par l'employeur.

(1) *Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 220-1 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 18 décembre 2001, n° 99-43351), aux termes desquelles l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail, qui prévoient la prise d'un décret pour une durée hebdomadaire dépassant 44 heures (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).*

(3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7-1 du code du travail qui prévoient que la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).*

(4) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 221-4 du code du travail, qui prévoient que le repos hebdomadaire est d'une durée minimale de 35 heures (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).*

(5) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 221-4 du code du travail, aux termes desquelles, en tout état de cause, le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures qui ne peut en aucun cas être supprimé (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).*

Modulation du temps de travail

5.2.1. Définition et champ d'application

Le sport constitue une activité soumise à ses propres rythmes imposés sur l'année et liés tantôt à des considérations climatiques, tantôt à des conditions de calendriers de compétitions sportives, de saisons touristiques ou de vacances scolaires.

Compte tenu des caractéristiques économiques et sociales du sport, l'activité et donc la durée hebdomadaire du travail peuvent varier sur tout ou partie de l'année.

C'est la raison pour laquelle les parties s'accordent sur la possibilité de moduler le temps de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité sportive.

Dans les entreprises relevant de la présente convention, tout employeur pourra mettre en oeuvre une formule de modulation de la durée du travail aux conditions fixées ci-après.

Dans les conditions et limites ci-dessous énoncées, la modulation peut s'appliquer aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, ou encore d'un contrat de travail temporaire, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, et dont l'emploi dépend directement des fluctuations de l'activité sportive.

5.2.2. Dispositions communes

5.2.2.1. Information des représentants du personnel et des salariés

Les membres élus du comité social et économique, s'ils existent, devront être préalablement consultés ; ils devront également l'être en cas de modification ultérieure de l'organisation du temps de travail.

Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de la modulation ainsi que les aménagements qui se révéleraient nécessaires pour le personnel d'encadrement feront l'objet d'une consultation avec les représentants des personnels ou à défaut avec les salariés concernés.

Dans tous les cas, le principe de la modulation doit être stipulé au contrat de travail des intéressés et le programme indicatif doit être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage, 1 mois avant le début de la période de modulation.

Si, au titre d'une période ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule de modulation ou d'y renoncer, les salariés et leurs représentants sont consultés et informés avec un préavis de 3 mois.

5.2.2.2. Cadre général du recours à la modulation

Dans tous les cas décrits ci-dessus, le contrat et/ou l'accord d'entreprise devront définir précisément les contraintes particulières liées à l'emploi occupé et les modalités particulières de rémunération.

Le salarié est informé du programme indicatif de la répartition de la durée du travail par courrier ou par lettre remise en main propre.

Les horaires de travail sont notifiés au salarié selon les mêmes modalités et dans un délai de 7 jours.

Il devra être prévu, pour chaque période de modulation, l'établissement d'un compte individuel d'heures par salarié concerné. Sur ce document devront figurer les heures effectuées dans le cadre de la modulation depuis le début de la période de modulation.

Ce document pourra être communiqué à tout moment au salarié sur sa demande ; il devra être obligatoirement annexé au bulletin de salaire correspondant au mois au cours duquel la demande a été formulée.

5.2.3. Travail à temps plein modulé

5.2.3.1. Étendue de la modulation

La modulation du temps de travail devra s'effectuer sur une période définie de 12 mois consécutifs, dans les conditions et limites suivantes :

1. Sur cette période annuelle, la durée de travail ne pourra pas excéder 1 575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail. Cette réduction du temps de travail correspond au moins à 3 jours non travaillés, en dehors des congés payés et des jours fériés.
2. Le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure.
3. Une période de haute activité correspond à une durée hebdomadaire égale ou supérieure de 41 heures. Chaque période de haute activité ne pourra être organisée sur plus de 8 semaines consécutives, les intervalles entre 2 périodes hautes ne pouvant être inférieurs à 2 semaines de 35 heures hebdomadaires ou de congés payés.
4. Le nombre de semaines travaillées de 48 heures ne peut excéder 14 semaines par an.
5. La moyenne du temps de travail ne pourra pas dépasser sur 12 semaines consécutives 44 heures conformément

aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail.

6. Pour les périodes d'activité réduite, la modulation pourra s'effectuer sous la forme de journée ou demi-journée non travaillée.

7. Constituent des heures supplémentaires non programmées soumises aux dispositions des articles L. 3121-30 et L. 3121-36 du code du travail et 5.1.2 de la CCNS :

- les heures effectuées au-delà du plafond de la modulation, soit 48 heures, sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail ;

- ainsi que les heures effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au 1, à l'exclusion des heures ci-dessus.

Dans ce cas, le contingent d'heures supplémentaires est limité à 70 heures par an.

5.2.3.2. Programmation

Un programme annuel devra être établi par l'employeur pour la période correspondant à celle prévue à l'article 5.2.3.1.

Les programmes annuels indicatifs de travail et les horaires hebdomadaires indicatifs correspondants seront définis et communiqués par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, un mois avant leur application.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours. Lorsqu'une modification intervient dans un délai inférieur à 7 jours sous réserve d'un délai de prévenance minimum de 1 jour, le salarié bénéficie d'un droit de refus.

En cas d'acceptation, il bénéficie d'une contrepartie selon le tableau suivant :

Seuil de déclenchement	Contrepartie
1 semaine non travaillée ou l'inverse	1 demi-heure de repos par fluctuation hebdomadaire
1 journée non travaillée ou l'inverse	1 demi-heure de repos toutes les 2 fluctuations journalières
1 demi-journée de travail est inversée	1 demi-heure de repos toutes les 4 fluctuations de demi-journée

Les droits acquis en application des dispositions de cet article se cumulent avec ceux acquis au titre de l'article 5.1.2.2.2.1 et sont utilisés dans les conditions définies à l'article 5.1.2.2.2.2.

5.2.3.3. Modifications exceptionnelles

En cas de survenance de circonstances exceptionnelles rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier l'horaire de travail sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum de 1 jour.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail ainsi que les salariés concernés de la survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire.

Une indemnisation au titre du recours à l'activité partielle peut le cas échéant être sollicitée pour les heures perdues en deçà de la durée du travail prévue dans le programme indicatif des salariés concernés sur la période considérée conformément aux dispositions légales applicables.

En fin de période de modulation ou à la date de rupture du contrat de travail, une régularisation de la rémunération devra être effectuée sur la base prévue au contrat.

5.2.3.4. Rémunération (1)

Le salaire est établi indépendamment de l'horaire effectué. Le salaire minimum mensuel correspond au positionnement du salarié au regard de la grille de classification définie par la présente convention.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

5.2.3.5. Salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence

Les salariés ayant travaillé une partie de la période de référence peuvent être placés dans 2 situations :

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à 35 heures à l'expiration de délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des majorations prévues par l'article 5.1.2 ainsi que, le cas échéant, des repos compensateurs ;

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à 35 heures à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps du préavis. Lorsque

cette compensation est impossible, et hors faute grave ou lourde, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de 35 heures que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites des articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail.

5.2.4. Travail à temps partiel modulé

Tout salarié à temps partiel à qui il est proposé une modification de contrat intégrant la modulation peut refuser cette proposition dans les conditions suivantes :

- avoir informé son employeur de l'existence ou de la conclusion d'un ou plusieurs autres contrats de travail ;
- avoir communiqué les plages de travail prévues par ce ou ces contrats de travail.

5.2.4.1. Étendue de la modulation

Les entreprises pourront modular sur tout ou partie de l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle des contrats à temps partiel.

La modulation peut être appliquée, avec l'accord écrit du salarié, dans les limites suivantes :

1. La durée annuelle du travail ne pourra pas être supérieure à la durée annuelle prévue au contrat.
2. La durée hebdomadaire ne peut en aucun cas atteindre 35 heures, heures complémentaires incluses.
3. La durée hebdomadaire de travail ne pourra varier ni au-delà ni en dessous du tiers de la durée hebdomadaire *moyenne* (2) prévue au contrat.
4. La durée minimale de travail journalière ne peut être inférieure à 2 heures.
5. La durée minimale de travail mensuelle ne peut être inférieure à 28 heures.

5.2.4.2. Programmation (3)

Un programme annuel devra être établi par l'employeur pour la période correspondant à celle prévue à l'article 5.2.4.1.

Les programmes annuels indicatifs de travail et les horaires hebdomadaires indicatifs correspondants seront définis et communiqués par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, 1 mois avant leur application.

Toute modification de la répartition de la durée du travail ne peut intervenir qu'après un délai de prévenance d'au moins 7 jours. Elle doit être notifiée par écrit.

5.2.4.3. Rémunération (4)

Le salaire est établi indépendamment de l'horaire effectué. Le salaire minimum mensuel correspond au positionnement du salarié au regard de la grille de classification définie par la présente convention.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

5.2.4.4. Salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence

Les salariés ayant travaillé une partie de la période de référence peuvent être placés dans les 2 situations suivantes :

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à la durée contractuelle à l'expiration de délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des majorations prévues par l'article 5.1.5.4 ;
- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à la durée contractuelle à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps du préavis. Lorsque cette compensation est impossible, et hors faute grave ou lourde, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de la durée contractuelle que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites des articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

(2) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, aux termes desquelles la variation de la durée du travail doit se faire à partir de la durée stipulée au contrat de travail et non de la durée hebdomadaire moyenne prévue au contrat.

(Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

(3) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, aux termes desquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié.

(Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

(4) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)

Article 5.3

En vigueur étendu

Situations particulières

5.3.1. Forfaits applicables aux cadres et à certains non-cadres

5.3.1.1. Le forfait annuel en jours (1)

Un système de forfait en jours peut s'appliquer aux :

- salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- salariés non cadres des groupes 4 et 5 itinérants tels que définis à l'article 5.3.4 de la CCNS dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (recruteurs, observateurs, agents et chargés de développement, commerciaux) ;
- salariés non cadres des groupes 4 et 5 dont les missions sont directement liées à la qualité et au bon déroulement des compétitions ou manifestations sportives, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (chargé de communication, chargé de marketing).

5.3.1.2. Convention individuelle de forfait

Le recours au forfait en jours doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail initial ou dans un avenant à celui-ci.

Cette convention de forfait individuelle peut être conclue avec tout salarié éligible au régime du forfait en jours. Elle indique le nombre de jours travaillés dans l'année qui ne peut pas dépasser le volume du forfait prévu à l'article 5.3.1.3 et la rémunération y afférent.

5.3.1.3. Volume du forfait (2)

La période de référence pour le calcul du forfait est l'année civile, ou toute période de 12 mois consécutifs.

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

Ce nombre de jours travaillés est défini pour une année complète de travail et pour un droit intégral à congés payés.

Ce nombre de jours travaillés est un plafond. Par conséquent, la convention individuelle de forfait peut prévoir une durée de travail en jours minorée.

En tout état de cause, la charge de travail du salarié doit tenir compte de cette durée.

En plus de son droit à congés payés, chaque salarié au forfait en jours sur l'année bénéficie d'un nombre de jours de repos supplémentaires, dont le nombre s'obtient comme suit :

Nombre de jours de l'année civile – nombre de jours tombant un week-end – nombre de jours de congés payés acquis – nombre de jours fériés dans l'année civile tombant un jour de la semaine – nombre de jours du forfait.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au pro rata temporis.

Le forfait jour sera recalculé au pro rata temporis du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète. Il y sera, le cas échéant, ajouté les jours de congés payés non acquis. Par ailleurs, le nombre de jours de repos supplémentaires sera recalculé en conséquence.

5.3.1.4. Décompte du forfait (3)

La convention individuelle de forfait précise les modalités du décompte des jours travaillés et de repos. Ce décompte s'effectue soit par journée, soit par demi-journée.

En cas de maladie dûment justifiée, le nombre de jours travaillés pendant l'année ne peut être augmenté du nombre de jours d'absence.

En cas de dépassement du plafond conventionnel, le salarié doit bénéficier, au cours du premier trimestre de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considéré est alors réduit d'autant.

5.3.1.5. Rémunération

5.3.1.5.1. Dispositions communes

À l'occasion de la conclusion d'une convention de forfait en jours, l'employeur et le salarié apportent une attention particulière à la rémunération perçue par le salarié.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait perçoit une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui imposées.

La rémunération sera fixée sur l'année et versée en douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans

La formalisation sera fixée sur l'annexe suivante en fonctionnement du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les absences justifiées seront déduites du forfait. Les absences n'ouvrant pas droit au maintien de salaire feront l'objet d'une retenue proportionnelle.

5.3.1.5.2. Dispositions spécifiques aux salariés non cadres

Lors de la conclusion de la convention de forfait, le salarié non cadre perçoit en contrepartie une majoration salariale correspondant à 15 % du SMC mensuel de son groupe de classification.

5.3.1.6. Contrôle de la charge de travail et modalité de communication (4)

Il est rappelé que le salarié en convention de forfait en jours sur l'année n'est pas soumis aux dispositions relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

Toutefois, dans un souci de bon équilibre au travail et afin d'assurer la protection de la santé et sécurité des salariés, il est précisé que des mesures seront mises en place afin de vérifier que le salarié a une charge de travail raisonnable et répartie dans le temps.

Il est également rappelé que les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année ne devront pas travailler plus de 6 jours d'affilée.

Contrôle régulier, mensuel et annuel de la charge de travail :

L'employeur du salarié en convention de forfait en jours sur l'année est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos accordés à l'occasion de la conclusion de la convention de forfait).

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Il doit être établi chaque mois et est le support de déclaration obligatoire des situations pouvant éventuellement être rencontrées :

- difficultés dans l'organisation du travail ;
- charge de travail excessive ;
- alerte sur le non-respect des dispositions légales relatives aux repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaires (35 heures consécutives)

Il fera ressortir les journées et demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos pris.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

À la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

Entretiens :

Un entretien individuel annuel abordant la charge de travail, l'organisation du temps de travail ainsi que l'articulation vie privée – vie professionnelle sera organisé. Cet entretien doit notamment permettre de vérifier que l'intéressé a réellement bénéficié de ses droits à repos journalier et hebdomadaire et que sa charge de travail est compatible avec une durée du travail raisonnable.

Il est rappelé que l'amplitude et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Le salarié comme l'employeur peuvent, par ailleurs, solliciter à tout moment la tenue d'un entretien en cas de situation anormale, au regard notamment de la charge de travail, des temps de repos et l'amplitude horaire.

Information annuelle aux IRP :

En outre, un bilan annuel sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés sera communiqué, s'ils existent au sein de l'entreprise, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, ou au conseil social et économique.

5.3.1.7. Droit à la déconnexion

Les salariés soumis au régime du forfait en jours sur l'année bénéficient d'un droit à la déconnexion.

Il s'agit du temps en dehors du temps de travail pendant lequel le salarié n'a pas accès aux moyens technologiques lui permettant de communiquer ou de se connecter au réseau intranet/ internet.

L'employeur du salarié en convention de forfait en jours sur l'année est tenu de prévoir, dans la convention de forfait, des dispositions permettant d'encadrer, de définir les modalités de son respect et, le cas échéant, de négocier sur le droit à la déconnexion.

5.3.1.8. Temps de repos

Les salariés soumis à ce régime disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum), au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures consécutives au minimum) et aux amplitudes (13 heures par jour de travail, au maximum).

La prise des jours de repos supplémentaires doit permettre une bonne répartition de la charge et des périodes de travail du salarié sur l'année.

Les jours de repos peuvent être affectés, le cas échéant, à un compte épargne-temps.

5.3.1.9. Rachat de jours de repos

La convention de forfait peut prévoir, à la demande du salarié, le rachat de jour de repos.

Ce rachat s'effectue selon les dispositions légales.

5.3.2. Définitions et champ d'application

Le personnel d'encadrement est assujetti aux règles définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Etant donné leur fonction, leurs heures de présence ne peuvent être fixées de manière rigide et doivent correspondre à l'organisation du travail et à la surveillance de son exécution.

En revanche, dans le cas de nécessités particulières, si un travail supplémentaire est demandé, un accord entre l'employeur et le cadre concerné déterminera les conditions de la rétribution complémentaire qui pourra être remplacée par un congé.

5.3.2.1.1. Cadres dirigeants.

Cadres dirigeants répondent aux critères définis dans la grille de classification figurant dans le chapitre 9 de la présente convention collective (5).

Les dispositions du livre deuxième, titre Ier du code du travail relatives à la durée du travail et au travail de nuit et celle du livre deuxième du titre II ne s'appliquent pas à ces cadres, qui perçoivent une rémunération forfaitaire correspondant à un nombre indéterminé d'heures de travail.

Par ailleurs, les cadres dirigeants bénéficient des dispositions conventionnelles concernant les congés payés et les congés pour événements familiaux.

5.3.2.1.2. Cadres intégrés.

Les cadres intégrés répondent aux critères de l'article L. 3121-39 du code du travail.

La nature de leurs fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

5.3.2.1.3. Cadres autonomes.

Sont considérés comme cadres autonomes les cadres qui ne sont ni des cadres dirigeants, ni des cadres intégrés tels que définis ci-dessus par la présente convention.

Relèvent notamment de cette catégorie les cadres qui bénéficient d'une autonomie significative dans l'organisation de leur emploi du temps.

5.3.3. Forfait annuel en heures

Un système de forfait en heures peut s'appliquer aux cadres autonomes et aux cadres intégrés ; il doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail.

La durée annuelle de travail ne pourra excéder 1 575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3121-7 du code du travail, heures supplémentaires non prises en compte. La durée journalière de travail pourra atteindre 12 heures maximum. Dans ce cas, les dispositions des articles 5.1.3.1 et 5.1.3.2 relatifs aux amplitudes maximales ne s'appliquent pas sans pouvoir déroger toutefois au repos quotidien de 11 heures consécutives.

La durée hebdomadaire de travail pourra atteindre 48 heures maximum sans pouvoir déroger à un repos de 35 heures (soit 24 heures de repos hebdomadaire auxquelles s'ajoute le repos quotidien de 11 heures).

Un relevé des heures effectuées pour chaque salarié devra être établi sur un document mis à sa disposition par l'employeur. Ce document devra être conservé pendant 1 an. Les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail de chaque salarié feront l'objet d'une information annuelle du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent. À défaut, un entretien individuel annuel permettra de faire un bilan avec chacun des salariés concernés.

5.3.4. Personnels non cadres itinérants

5.3.4.1. Définitions

Peuvent être considérés comme des personnels itinérants non-cadres les personnels dont la situation d'emploi en

Le travail de nuit est considéré comme une période de travail effectif qui s'étend de 22 heures à 7 heures ; toutefois, il est possible par accord d'entreprise de lui substituer une période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 6 heures.

1. Ces personnels :

- soit travaillent en dehors de l'entreprise :
- au moins 40 % de leur temps dans le cadre de chaque semaine de travail ;
- ou dans l'année plus de 86 jours ;
- soit passent en déplacement :
- au moins une nuit dans le cadre de chaque semaine de travail ;
- ou plus de 47 nuits dans l'année.

2. Ils disposent nécessairement d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exécution de leur travail en sorte que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée.

5.3.4.2. Forfaits applicables

Le temps de travail des salariés non cadre itinérants pourra être évalué sur la base d'un forfait annuel en heures dans les conditions définies aux articles 5.3.3. ci-dessus.

5.3.5. Autres situations particulières

5.3.5.1. Astreintes

5.3.5.1.1. Définition et champ d'application.

Conformément à l'article L. 3121-5 du code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

5.3.5.1.2. Modalités de mise en place.

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail. La contrepartie sera accordée sous forme de repos. Cette contrepartie sera de 2 heures 30 de repos pour 24 heures d'astreinte, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte.

Ce repos pourra être remplacé par une contrepartie financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

5.3.5.2. Temps de déplacement en dehors des heures habituelles de travail

Il est rappelé que le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas en soi du temps de travail effectif.

Toutefois, hormis pour les emplois de cadres en forfait jours, le temps de trajet effectué dans le cadre d'une mission donne lieu à contrepartie, mais n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif. Cette contrepartie sera un repos compensateur d'une durée de 10 % du temps de déplacement jusqu'à 18 heures cumulées dans le mois, au-delà de 25 %.

Ce repos compensateur pourra être remplacé par une compensation financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

5.3.5.3. Travail de nuit

5.3.5.3.1. Définitions et champ d'application.

Est considéré comme travail de nuit dans la branche la période de travail effectif qui s'étend de 22 heures à 7 heures ; toutefois, il est possible par accord d'entreprise de lui substituer une période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 6 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins 2 fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire de nuit » ;
- ou celui effectuant au moins 300 heures dans cette plage au cours d'une année civile.

Les entreprises de la branche pourront avoir recours au travail de nuit pour les situations d'emploi où la continuité de l'activité s'impose.

Les entreprises ayant recours au travail de nuit veilleront particulièrement :

- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des prescriptions particulières en cas de maternité ;
- et aux conditions de travail des salariés concernés.

5.3.5.3.2. Modalités et contreparties.

5.3.5.3.2.1. Pour les salariés travailleurs de nuit au sens de l'article précédent.

Pour les salariés définis ci-dessus, chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos

compensateur de 12,5 %.

Pour les travailleurs de nuit, les durées maximales légales de travail sont de 10 heures par nuit et de 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5e semaine doit être de 35 heures au plus.

5.3.5.3.2.2. Pour les autres salariés.

Pour les salariés n'étant pas considérés comme travailleur de nuit au sens des dispositions précédentes, si les caractéristiques de leur emploi les conduisent à prolonger leur travail après 22 heures, cette contrainte et la contrepartie correspondante devront être prévues à leur contrat de travail.

Les salariés qui sont amenés exceptionnellement à travailler au-delà de 22 heures, bénéficient d'un repos équivalent à 25 % de la durée de travail effectuée au-delà de cet horaire.

5.3.5.3.2.3. Temps de pause.

Aucun temps de travail nocturne ne peut atteindre 5 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes. Ce temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif.

5.3.5.4. Équivalences (6)

5.3.5.4.1. Présence nocturne obligatoire

À la demande de l'employeur, les salariés peuvent être amenés à effectuer des présences nocturnes. Celles-ci impliquent des périodes de travail mais également des temps d'inaction sur le lieu de travail. Elles donnent lieu à un régime d'équivalence défini comme suit rémunération sur la base de 2 heures 30 par nuitée effectuée de 11 heures maximum, assorties d'une majoration de 25 % à l'exclusion de toute autre majoration.

5.3.5.4.2. Accompagnement et encadrement de groupe

Les salariés amenés à travailler dans le cadre d'un accompagnement et d'un encadrement de groupe sont régis par les dispositions suivantes, étant précisé que ce mode d'activité comprend des périodes de travail et d'inactivité et qu'il ne permet pas, en outre, un décompte horaire précis.

Lorsque les salariés réalisent des missions d'accompagnement et d'encadrement de groupe comprenant une présence nocturne obligatoire, le régime d'équivalence par journée de travail est le suivant : rémunération sur la base de 7 heures pour une présence de 13 heures maximum, s'ajoutant à la rémunération prévue à l'article 5.3.5.4.1.

Dans le cadre de ce régime d'équivalence toutes les heures de présence hors nuitée effectuées au-delà de la 65e heure, seront comptabilisées en heures supplémentaires.

5.3.5.5. Modalité de prise des repos compensateurs

Les droits acquis en application des dispositions de l'article 5.3.5 se cumulent avec ceux acquis au titre de l'article 5.1.2.2.2.1 et sont utilisés dans les conditions définies à l'article 5.1.2.2.2.2.

(1) *L'article 5.3.1.1 est étendu sous réserve qu'en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58.*

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(2) *L'article 5.3.1.3 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.*

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(3) *L'article 5.3.1.4 est étendu sous réserve que les stipulations relatives au dépassement du forfait ne fassent pas obstacle à l'application des articles L. 3121-59 et L. 3121-66, et du dernier alinéa du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.*

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(4) *L'article 5.3.1.6 est étendu sous réserve que l'entretien annuel prévu aborde également le thème de l'organisation du travail dans l'entreprise et la rémunération du salarié, conformément aux dispositions du 2° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.*

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(5) *Alinéa étendu sous réserve du respect des critères définis à l'article L. 212-15-1 du code du travail (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).*

(o) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail, qui prévoient l'institution par décret de durées équivalentes à la durée légale du travail, dans le respect des seuils et plafonds communautaires, et ne concernent que les salariés à temps plein (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Chapitre VI : Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail

Article 6.1

En vigueur étendu

Conditions de travail

Tout sera mis en œuvre dans l'entreprise afin de préserver la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des employés. Les employeurs sont tenus d'appliquer les conditions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, et notamment de mettre à la disposition du personnel les matériels et équipements éventuels nécessaires à l'exécution du travail.

Les partenaires expriment leur volonté de mettre en œuvre des actions de prévention et d'information en matière de risques professionnels.

Article 6.2

En vigueur étendu

Santé, hygiène, sécurité

6.2.1. Médecine du travail

6.2.1.1. Principe

Tout employeur est tenu d'assurer, pour le personnel salarié, l'adhésion au dispositif normal de médecine du travail ou de mettre en place, après information de la branche professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres employeurs, son propre service de médecine du travail.

Les règles relatives au suivi de l'état de santé des salariés sont prévues aux articles L. 4624-1 et suivants du code du travail.

6.2.1.2. Visite d'information et de prévention d'embauche

Tout salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention, dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail (art. R. 4624-10 et suivants du code du travail).

Pour les travailleurs de nuit et les mineurs, cette visite doit être réalisée avant leur premier jour de travail (art. R. 4624-18 du code du travail).

Pour les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, un examen médical d'aptitude est réalisé avant l'embauche dans les conditions prévues par les articles R. 4624-22 et suivants du code du travail.

6.2.1.3. Visites d'information et de prévention périodiques

Tout salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, est fixé par le médecin du travail (art. R. 4624-16 du code du travail).

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées, selon une périodicité qui n'excède pas 3 ans (art. R. 4624-17 du code du travail).

Les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, bénéficient du renouvellement de l'examen médical d'aptitude réalisé lors de l'embauche, suivant une périodicité fixée par le médecin du travail (dans un délai maximal de 4 ans), dans les conditions prévues par l'article R. 4624-28 du code du travail. Une visite intermédiaire est organisée avec un professionnel de santé dans un délai maximal de 2 ans.

6.2.2. Sécurité

6.2.2.1. Préambule

En tant qu'il peut présenter des risques spécifiques, le sport impose à tous les intervenants, employeurs et salariés, une vigilance en matière de sécurité.

6.2.2.2. Devoir d'information

L'employeur est tenu d'informer les salariés, par tout moyen approprié à sa disposition, des règles applicables aux conditions d'exercice ou d'encadrement de l'activité en vue de laquelle ils ont été recrutés.

De leur côté, les salariés s'engagent à se conformer à ces règles et à observer strictement les consignes y afférentes dans l'utilisation des dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

6.2.3. Rôle des représentants du personnel en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail

6.2.3.1. Rôle du CSE

Les questions relatives à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relèvent de la compétence du CSE.

La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans la structure et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (art. L. 2312-5 du code du travail).

De plus, dans les structures de 50 salariés ETP et plus, le comité social et économique (art. L. 2312-9 du code du travail) :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues par les articles L. 2315-18 et L. 2315-40 du code du travail.

6.2.3.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une CSSCT est créée au sein du CSE dans les structures et établissements distincts d'au moins 300 salariés ETP.

Dans les autres structures, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité, relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert, tel que prévu par les articles L. 2315-78 et suivants du code du travail, et des attributions consultatives du comité.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail. En tant que représentants du personnel, ils bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat, et sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion (art. L. 2315-39 du code du travail).

6.2.4. Prévention et éthique

Les salariés et employeurs sont tenus de se conformer strictement aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la protection de la santé des sportifs et à la lutte antidopage.

6.2.5. Droit de retrait et danger grave et imminent

Conformément à l'article L. 4131-3 du code du travail aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail non conforme aux règles de sécurité susmentionnées (art. 6.2.2.2) lorsque cette situation présente un danger grave et imminent pour leur intégrité physique ou pour leur santé.

Par extension, lorsque la situation présente un danger grave et imminent pour l'intégrité physique ou pour la santé des pratiquants qu'il encadre, le salarié ne pourra être sanctionné pour avoir exercé son droit de retrait et ne pas avoir exécuté les instructions reçues.

Ces principes s'appliquent également en cas de manquement avéré, dans le cadre de l'établissement, aux dispositions légales et réglementaires régissant la lutte contre le dopage.

Article 6.3

En vigueur étendu

Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire

À partir d'une veille sanitaire, une politique de prévention active sera mise en place.

Les missions, attributions et modalités de saisine de la commission sont définies à l'article 2.2.3.

Chapitre VII : Congés

Article 7.1

En vigueur étendu

Congés payés annuels

7.1.1. Droit aux congés

Le nombre de jours est déterminé conformément aux dispositions légales au cours de la période de référence fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, soit 30 jours ouvrables par an.

En cas de contrat ou de situation atypique (modulation, CDII...), la période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés peut être modifiée pour être mise en cohérence avec le cycle du contrat (année scolaire, année civile...).

Dans ce cas, la période de référence doit être inscrite au contrat de travail ou par avenant.

7.1.2. Périodes assimilées à un temps de travail effectif

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, paternité, adoption, accidents du travail et de trajet, maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation au titre de l'article 4.3.1 ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d'emploi) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés exceptionnels ;
- les autorisations d'absence pour la défense nationale visées par le code du travail (journée défense et citoyenneté, réserve militaire opérationnelle) ;
- les périodes d'absence pour raisons syndicales prévues à l'article 3.1.3 ;
- les congés de formation cadre et animateur de la jeunesse.

7.1.3. Prise des congés payés

La période de prise du congé payé principal est située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année. Les congés payés peuvent être pris dès l'embauche.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L. 3141-17 à L. 3141-23 du code du travail.

Article 7.2

En vigueur étendu

Congés pour événements familiaux

Dans les circonstances ci-après, et moyennant justificatif, le personnel bénéficie d'un congé spécial indépendant des congés payés légaux :

- 5 jours consécutifs ou non pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 5 jours consécutifs ou non pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant (1) ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours consécutifs ou non pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur du salarié ;
- 3 jours consécutifs ou non pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 2 jours consécutifs ou non pour l'annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant ;
- 1 jour pour déménagement.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le terme de conjoint inclut les concubins notoires et les pacsés.

Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable en lien avec l'événement. En application des dispositions légales en vigueur, le congé naissance commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

(1) Afin d'être étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 nouveau du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 7.3

En vigueur étendu

Congé pour maternité ou adoption, congé paternité

7.3.1. Congé de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (articles L. 1225-17 et suivants du code du travail), le bénéfice du maintien éventuel de salaire sera acquis dans les mêmes conditions que celles prévues pour la maladie professionnelle au chapitre IV, article 4.3.2.

Les absences liées à la surveillance médicale pré et postnatale, ou prévues dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, en application de l'article L. 1225-16 du code du travail, n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et les droits liés à l'ancienneté.

7.3.2. Congé d'adoption

Le congé d'adoption peut bénéficier indifféremment au père adoptif, à la mère adoptive ou pour partie à l'un et l'autre.

7.3.3. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, entraînant la suspension du contrat de travail.

Ce congé est ouvert à tout salarié, quelle que soit son ancienneté ou la nature de son contrat de travail.

En application des dispositions légales en vigueur, ce congé est composé de deux périodes :

- une première période de 4 jours calendaires consécutifs faisant immédiatement suite au congé de naissance visé à l'article 7.2 ;
- une période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours en cas de naissances multiples) pouvant être pris immédiatement à la suite de la première période ou dans un délai de six mois. Cette période de 21 jours (ou 28 jours) calendaires peut être fractionnée en deux prises d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins 1 mois avant celle-ci. Le salarié doit également informer son employeur des dates de prise et des durées de congés au moins 1 mois avant le début de chaque période.

7.3.4. Congé sans solde

Le personnel embauché sous contrat à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté peut solliciter un congé sans solde pouvant aller jusqu'à une période de 1 an.

7.3.4.1. Procédure

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit présenter sa demande motivée, par pli recommandé avec accusé de réception, au moins 3 mois avant la date présumée de son départ en congé en précisant la durée de ce congé.

L'employeur doit répondre au salarié, par pli recommandé avec accusé de réception, dans le délai de 30 jours suivant la présentation de la lettre de demande du salarié, afin de lui signifier son accord ou son refus motivé. Passé ce délai, l'autorisation de l'employeur est réputée acquise.

Après 2 reports consécutifs dans un délai de 1 an, le congé est de droit, sauf si le quota de 2 % de l'effectif total des salariés est atteint pour ce congé. Ce quota ne peut faire obstacle à ce que 1 salarié au moins bénéficie du congé sans solde dans des entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

7.3.4.2. Effets du congé sans solde

Pendant le congé sans solde, le contrat de travail est suspendu.

7.3.4.3. Fin du congé

Avant l'expiration du congé sans solde, le salarié doit avertir l'employeur de son intention de reprendre son emploi dans l'entreprise, par pli recommandé avec accusé de réception, au plus tard 2 mois avant la date d'expiration du congé.

7.3.4.4. Renouvellement

Le congé sans solde est renouvelable 2 fois sans pouvoir excéder une durée maximale de 3 ans.

Un délai de carence égal à 1/3 de la durée du congé, renouvellement inclus, doit être respecté avant une nouvelle demande de congés sans solde.

7.3.5. Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat

Outre les dispositions prévues par la loi en ce qui concerne les candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat, les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de 20 jours ouvrables.

Le salarié bénéficie à sa convenance des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que chaque absence soit au

moins de une demi-journée entière. Il doit avertir son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.

Sur demande de l'intéressé, la durée de ces absences est imputée sur celle du congé payé annuel, dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin. Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées : elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur. La durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif, pour la détermination des droits à congés payés, ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

7.3.6. Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales

En ce qui concerne les candidats élus à des mandats des collectivités publiques territoriales, les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale pendant la durée légale de celle-ci.

Le salarié bénéficie, à sa convenance, des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que chaque absence soit au moins de 1 demi-journée entière, il doit avertir son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.

Sur demande de l'intéressé, la durée de ces absences est imputée sur celle du congé payé annuel, dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin. Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées ; elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur.

La durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

En cas d'élection et au plus tard à l'expiration du premier mandat, le salarié peut solliciter son réembauchage. Il doit alors adresser à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'expiration de son mandat.

L'employeur est alors tenu pendant 1 an de l'embaucher en priorité dans les emplois correspondant à sa qualification, et de lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Chapitre VIII : Formation professionnelle

Article Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du sport réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences, d'enrichissement personnel et de sécurisation de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux du sport souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- utiliser l'observatoire des métiers du sport, notamment pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à utiliser leurs droits acquis sur leur compte personnel de formation en tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 8.1

En vigueur étendu

Plan de développement des compétences

8.1.1. Règles générales

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, les employeurs assurent l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veillent au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Dans ce cadre, ils peuvent élaborer un plan de développement des compétences annuel ou pluriannuel qui est, le cas échéant, soumis à la consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

Lorsqu'il existe une représentation du personnel au sens du chapitre III, les entreprises sont tenues d'établir tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

8.1.2. Actions de formation et rémunération

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face. Parmi ces actions de formation, une distinction est opérée entre les actions de formation obligatoires qui doivent être effectuées sur le temps de travail des autres actions qui peuvent être réalisées hors du temps de travail.

8.1.2.1. Actions de formation obligatoirement réalisées sur le temps de travail

Il s'agit de toute action de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Cette action, qui doit obligatoirement se dérouler pendant les heures habituellement travaillées, est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

8.1.2.2. Autres actions de formation

Les actions de formation, autres que celles visées à l'article 8.1.2.1, se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement ;
- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Lorsque l'action de formation est suivie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8.2

En vigueur étendu

Compte personnel de formation

8.2.1. Ouverture et fermeture du CPF

Chaque salarié bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF) dans les conditions définies par la loi.

8.2.2. Mobilisation du CPF

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Le CPF peut être mobilisé dans trois hypothèses :

- en autonomie par le salarié ;
- en coconstruction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle conformément à l'article 8.3.

8.2.3. Formations éligibles au CPF

Les formations susceptibles d'être suivies et financées dans le cadre du CPF sont celles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail, à savoir :

- les formations certifiantes et qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au registre spécifique des certifications et des habilitations (RSCH) gérés par France compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;
- les bilans de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Article 8.3

En vigueur étendu

CPF de transition professionnelle

8.3.1. Principes

Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession. La mise en œuvre et l'information sont confiées, à compter du 1er janvier 2020, aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales (elles sont confiées aux Fongecif avant cette date).

8.3.2. Ancienneté

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle est :

- soit d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. Ne peut être pris en compte au titre du calcul des 4 mois en CDD, l'ancienneté acquise, notamment, au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

Article 8.4

En vigueur étendu

Contrat de professionnalisation

8.4.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

8.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'État inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche du sport ;
- de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un autre CQP ou d'un titre professionnel ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du sport ;
- de préparer l'obtention de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi occupé ;
- d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié (mesure expérimentale jusqu'au 28 décembre 2021).

8.4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 8.4.2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau.
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- c) Aux autres bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

8.4.4. Modalités

8.4.4.1. Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'État du ministère des sports, des CQP de la branche. Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois. Cet alinéa pourra concerner d'autres diplômes dont la liste sera établie par la CPNEF et annexée à la CCNS.

En outre, pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

8.4.4.2. Durée de la formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'État du ministère des sports, d'un CQP de la branche. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant. Cet alinéa pourra concerner d'autres diplômes dont la liste sera établie par la CPNEF et annexée à la CCNS.

8.4.4.3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2.

8.4.4.4. Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 8.4.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le salarié âgé de 16 à 25 ans perçoit une rémunération brute égale à 70 % du Smic la première année et à 80 % du Smic la seconde année.

Toutefois, le salarié âgé de plus de 21 ans qui est titulaire d'au moins un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ne pourra pas percevoir une rémunération inférieure à 80 % du Smic, quelle que soit l'année du contrat.

Le salarié âgé d'au moins 26 ans perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

8.4.4.5. Tutorat

Conformément aux articles L. 6325-3-1 et D. 6325-6 du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions mentionnées ci-dessus et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, celui-ci doit :

- suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Article 8.4

En vigueur non étendu

Contrat de professionnalisation

8.4.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

8.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la CCN du sport (cf. article 9.3)
- de préparer l'obtention d'un CQP (inscrit ou non au RNCP) de la branche ou interbranche.

8.4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 8.4.2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau.
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- c) Aux autres bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

8.4.4. Modalités

8.4.4.1. Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes, par les demandeurs d'emploi ou par les autres bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du code du travail implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels de diplômes. Aussi, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 24 mois.

En outre, pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

8.4.4.2. Durée de la formation

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour un bénéficiaire mentionné à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ou visant une formation diplômante (titre RNCP), la durée des actions de formation hors entreprise peut être comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dans tous les autres cas, la durée de la formation hors entreprise sera comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

8.4.4.3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2.

8.4.4.4. Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 8.4.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le salarié âgé de 16 à 25 ans perçoit une rémunération brute égale à 70 % du Smic la première année et à 80 % du Smic la seconde année.

Toutefois, le salarié âgé de plus de 21 ans qui est titulaire d'au moins un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ne pourra pas percevoir une rémunération inférieure à 80 % du Smic, quelle que soit l'année du contrat.

Le salarié âgé d'au moins 26 ans perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

8.4.4.5. Tutorat

Conformément aux articles L. 6325-3-1 et D. 6325-6 du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions mentionnées ci-dessus et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, celui-ci doit :

- suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Article 8.5 (1)

En vigueur étendu

Dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail. En associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles, « Pro-A » permet aux salariés visés d'atteindre un niveau de qualification complémentaire ou supérieur à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou promotion par l'alternance.

8.5.1. Salariés concernés

Le dispositif « Pro-A » est ouvert aux salariés listés ci-dessous n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade de la licence :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les sportifs et entraîneurs professionnels en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- les salariés placés en activité partielle mentionnés à l'article L. 5122-1 du code du travail.

8.5.2. Action de formation

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) de la branche sport.

Les modalités relatives à la désignation d'un tuteur sont conformes aux dispositions de l'article 8.4.4.5 de la CCNS.

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 60 % de la durée totale de la « Pro-A », et ne doivent pas être inférieures à 150 heures (sauf actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences, et actions de validation des acquis de l'expérience, en application de l'article D. 6324-1 du code du travail).

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail. Cette durée ne s'applique pas aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et aux actions de validation des acquis de l'expérience.

Les actions de formation de « Pro-A » peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Elles donnent alors lieu alors au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Elles peuvent également se réaliser pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours). Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou dénoncer son accord écrit préalable. Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

8.5.3. Qualifications visées

La reconversion ou promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Les actions permettant la validation des acquis de l'expérience et l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont également visées.

8.5.4. Certifications professionnelles visées

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, sont listées et détaillées en annexe de l'avenant n° 175 à la CCNS, les certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance ainsi que les motifs justifiant du choix desdites certifications, eu égard aux critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les certifications visées par le présent accord sont :

- les certifications enregistrées à l'annexe II du code du sport et visées par l'article L. 212-1 du code du sport, qui dispose que « Seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive

ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle [...] les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle :

1° Garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée ;

2° Et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 6113-5 du code du travail. » ;

– les certifications adressées à France compétences et en vue de leur enregistrement au répertoire nationale des certifications professionnelles et à l'annexe II du code du sport, sous réserve de ces dits enregistrements.

(1) *L'article 8.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.*
(Arrêté du 19 octobre 2021 - art. 1)

Article 8.6

En vigueur étendu

Contributions à la formation professionnelle

8.6.1. Dispositions générales

Toute entreprise est tenue de consacrer un pourcentage minimum de sa masse salariale brute au financement de la formation professionnelle continue, pourcentage fixé dans les conditions ci-après.

L'assiette de la contribution à la formation professionnelle, composée de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, est établie en référence à la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des cotisations sociales est forfaitaire (personnel d'encadrement des centres de vacances et de loisirs, personnel employé par des associations sportives ou d'éducation populaire, formateurs occasionnels ...) pour lesquels l'assiette à prendre en compte est le salaire brut.

L'Afdas est désigné comme opérateur de compétences (OPCO) de la branche du sport pour financer le plan de développement des compétences et les actions en alternance (contrat de professionnalisation, Pro-A et contrat d'apprentissage) et pour collecter jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la collecte par l'Urssaf, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, l'ensemble des contributions légales et supplémentaires conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

8.6.2 Répartition des fonds

Les contributions légales relatives à la formation professionnelle et à l'alternance dont doivent s'acquitter les employeurs sont reversées à France compétences, et sont dédiées au financement :

- de l'alternance ;
- du conseil en évolution professionnelle ;
- du plan de développement des compétences ;
- du compte personnel de formation ;
- de la formation des demandeurs d'emploi.

Les montants des contributions applicables dans ce cadre sont définis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Une contribution dédiée au financement du CPF égale à 1 % est en outre due par toutes les entreprises pour l'emploi de salariés en CDD, conformément à la réglementation, en plus des contributions susmentionnées.

De plus, outre ces contributions légales, les entreprises versent à l'organisme collecteur désigné une contribution supplémentaire conventionnelle dont le taux par tranche d'effectif de l'entreprise sera le suivant :

- moins de 10 salariés : 1,05 % (avec un versement minimum de 30 €) ;
- 10 salariés à moins de 50 salariés : 0,20 % ;
- 50 salariés à moins de 300 salariés : 0,15 % ;
- 300 salariés et plus : 0,10 %.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

En outre, une contribution supplémentaire conventionnelle dédiée au financement des actions de formation destinées à permettre aux dirigeants bénévoles de structures relevant du champ de la CCNS (bénévoles ayant des missions de direction et de gestion de la structure tels que président, trésorier, secrétaire général, membre d'une instance dirigeante) d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 % de la masse salariale brute avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2,00 € minimum et 5 000,00 € maximum ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10,00 € minimum et 5 000,00 € maximum.

Cette contribution est versée à l'organisme collecteur désigné.

Ces contributions conventionnelles sont mutualisées dans une section dédiée à cet effet au sein de l'organisme collecteur désigné.

Chaque année, la CPNEF de la branche définira les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelle, notamment en ce qui concerne :

- le développement de la formation professionnelle continue ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- la reconversion des salariés ;
- les actions de formation destinées aux dirigeants bénévoles.

Observatoire des métiers du sport

8.7.1. Préambule

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche un observatoire des métiers du sport est mis en place.

L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

Selon leur objet, les travaux de l'observatoire sont examinés prioritairement par la commission nationale de négociation ou par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations. Ils peuvent être utilisés par l'ensemble des commissions et groupes de travail paritaires créés par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des négociations.

8.7.2. Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers du sport est de :

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière d'alternance) ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur du sport, les besoins de la branche, tant en terme quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
 - de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
 - de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
 - de nourrir les travaux utiles aux négociations des partenaires sociaux de la branche.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- participer aux études et observations conduites par les services de l'État et les collectivités territoriales ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer des partenariats.

8.7.3. Fonctionnement

L'observatoire est composé de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

L'observatoire est financé par le fonds institué par l'article 2.3.1 de la présente convention et par toute autre ressource non interdite par la loi.

Les travaux de l'observatoire nécessitant l'engagement des financements mentionnés au présent article, ou de fonds du paritarisme, sont soumis à l'approbation de la CPNEF. Le conseil de gestion du fonds d'aide au développement du paritarisme met en œuvre ces décisions, sous réserve qu'il dispose des fonds nécessaires.

Chapitre IX : Classifications et rémunérations

Article 9.1

En vigueur étendu

Classifications

9.1.1. Choix du groupe

La grille de classification qui figure à l'article 9.3 est composée des 2 éléments suivants :

- un tableau à caractère normatif, qui définit les conditions et les critères de la classification qui doit être effectuée pour tous les salariés à l'exclusion des salariés définis au chapitre XII de la présente convention ;
- un tableau à caractère indicatif, qui présente des exemples d'emploi relatifs aux filières de l'administration, de l'entretien, de l'accueil et de la restauration.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents groupes retenus de classification et de salaires, il convient de s'attacher aux caractéristiques de l'emploi réellement occupé et, dans ce cadre, aux degrés de responsabilité, d'autonomie et de technicité exigés du salarié. La qualification professionnelle est déterminée en fonction des compétences et aptitudes des salariés nécessaires pour occuper le poste.

Les partenaires sociaux rappellent que la possession d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification professionnelle ne peut en soi servir de prétention à une classification, à l'exception des cas où ce titre ou diplôme a été requis par l'employeur.

Enfin, à l'exception des cas où une réglementation l'interdit, une expérience professionnelle reconnue par l'employeur peut être considérée comme équivalente à une certification professionnelle.

En cas de changement de la définition du poste tenu ou de nouvelles responsabilités entraînant l'exigence de nouvelles compétences dans le cadre du poste tenu, l'employeur s'engage à réexaminer un élément de la rémunération du salarié concerné ; si ce changement entraîne l'exercice de responsabilité relevant d'un groupe supérieur, le salarié est reclassé dans ce groupe.

Cette actualisation s'effectue lors d'un entretien spécifique qui fera l'objet d'un compte rendu.

9.1.2. Polyvalence des tâches

En cas de polyvalence de tâches, c'est-à-dire lorsque le salarié est conduit — du fait des structures de l'entreprise — à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à des groupes différents, le classement dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée est retenu.

Cette disposition entre en vigueur lorsque les tâches relatives au groupe le plus élevé dépassent 20 % du temps de travail hebdomadaire.

9.1.3. Fonctions exercées à titre exceptionnel

En cas de fonctions exercées à titre exceptionnel (c'est-à-dire non prévues au contrat de travail) pour une durée supérieure ou égale à 1 semaine, le salarié qui est amené à occuper un poste de classification supérieure pendant toute cette période perçoit une prime égale à la différence de rémunération correspondant aux 2 groupes concernés.

Article 9.2

En vigueur étendu

Rémunération

9.2.1 Salaires minimums conventionnels

La rémunération individuelle est librement fixée par l'employeur au regard des exigences du poste considéré (degré d'autonomie, de responsabilité et de technicité requis) et des compétences du salarié (formation professionnelle, expérience acquise...).

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire correspondant à la durée légale, ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Les partenaires sociaux rappellent que ces dispositions ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application des dispositions du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

- Pour les salariés des groupes 1 à 6 :

À compter du 1er janvier 2024, pour les groupes 1 à 6, à temps plein, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Groupe de classification	Montants applicables à compter du 1er janvier 2024
Groupe 1	1 812 € brut mensuel
Groupe 2	1 848 € brut mensuel
Groupe 3	1 958,50 € brut mensuel
Groupe 4	2 058 € brut mensuel
Groupe 5	2 288 € brut mensuel
Groupe 6	2 809,50 € brut mensuel

- Pour les salariés des groupes 7 et 8 :

À compter du 1er janvier 2024, pour les groupes 7 et 8, à temps plein, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Groupe de classification	Montants applicables à compter du 1er janvier 2024
Groupe 7	39 798 € brut annuel
Groupe 8	45 911 € brut annuel

L'application du salaire minimal annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée.

9.2.2. Cas des salariés à temps partiel travaillant moins de 24 heures hebdomadaires

Pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est fixée à moins de 24 heures hebdomadaires, le salaire minimum conventionnel garanti est calculé de la manière suivante :

Temps de travail hebdomadaire contractuel	Majoration
Jusqu'à 10 heures hebdomadaires	Salaire horaire minimum du groupe majoré de 5 %
De plus de 10 heures à moins de 24 heures hebdomadaires	Salaire horaire minimum du groupe majoré de 2 %

9.2.3. Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté doit figurer sur une ligne séparée du bulletin de paie. Elle est versée mensuellement au prorata du temps de travail effectif.

Chaque employeur met en place un dispositif d'ancienneté dans le respect des dispositions suivantes pour les salariés des groupes 1 à 6.

9.2.3.1. Ancienneté d'entreprise

- a) Une prime égale à 1 % du SMC du groupe 3 est accordée aux salariés :

— justifiant de 24 mois de travail effectif après la date d'extension de la présente convention ;
— ou le cas échéant de 24 mois de travail effectif après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après la date

d'extension de la présente convention.

De plus, une prime exceptionnelle d'ancienneté égale à 5 % du SMC du groupe 3 sera versée aux salariés du groupe 1 au bout de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

b) Tant que le taux total de la prime d'ancienneté n'est pas égal à 15 %, le taux de cette prime est augmenté de 1 % après chaque nouvelle période de 24 mois de travail effectif.

9.2.3.2. Disposition exceptionnelle de revalorisation salariale

Pour les salariés percevant une rémunération brute inférieure au SMC de leur groupe à la date d'extension de la présente convention :

- lorsqu'il n'existe aucun modalité de prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- et que le salarié a au moins 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'extension de la présente convention.

Une prime d'ancienneté de 2 % du SMC du groupe 3 leur est attribuée à la date d'extension de la présente convention.

Cette prime est augmentée de 1 % après chaque période de 24 mois de travail effectif tant que le taux total de la prime d'ancienneté n'est pas égal à 15 %.

9.2.4. Périodicité de la paie

Tous les salaires et appointements sont obligatoirement payés au moins une fois par mois.

Article 9.3

En vigueur étendu

Grille de classification

Les parties signataires conviennent de se réunir 3 ans après la date d'extension de la présente convention afin de juger de l'opportunité de modifier la grille de classification.

Groupe	Définition	Repères de compétences		
		Autonomie	Responsabilité	Technicité
1. Employé	Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.	Les tâches sont effectuées sous le contrôle direct d'un responsable.		Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer.
2. Employé	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire. Le contrôle des tâches s'effectue en continu.	Ne peut pas comporter la responsabilité d'autres salariés. Sa responsabilité pécuniaire ne peut dépasser la gestion d'une régie d'avance.	Ne peut pas comporter la programmation des tâches d'autres salariés.
3. Technicien	Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique ou un savoir-faire technique spécialisé.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution. Le contrôle du travail s'opère par un responsable au terme d'un délai prescrit.	Le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut exercer un rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas assurer le contrôle.	Le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération.
4. Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'une équipe de travail (salariée ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il a une responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en oeuvre.
			L'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une	

			<p>mission ou la gestion d'un équipement. Il peut avoir en responsabilité la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.</p>	<p>Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.</p>
	<p>6. Cadre Ce groupe concerne soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 6 salariés équivalent temps plein, soit les cadres ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.</p>	<p>Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation, y compris dans ses aspects financiers.</p>	<p>Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.</p>	<p>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'il élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.</p>
	7. Cadre			<p>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'il élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.</p>
	8. Cadre dirigeant Cadre dirigeant			

Exemples d'emploi et de certifications professionnelles relatifs aux filières de l'administration, de l'entretien, de

l'accueil et de la restauration.

Groupe	Administration	Entretien, accueil, restauration
1. Employé	Agent administratif.	Agent d'entretien, gardien, agent d'accueil, placier, stadier, guichetier, aide de cuisine.
2. Employé	Aide-comptable, agent administratif, secrétaire, opérateur de saisie, magasinier, agent d'intendance, chauffeur.	Ouvrier d'entretien, agent de maintenance, jardinier, hôtesse d'accueil, surveillant d'activité, surveillant de centre de formation, commis de cuisine.
3. Technicien	Assistant généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste.	Technicien de maintenance, cuisinier.
4. Technicien	Assistant spécialisé, secrétaire principal comptable, économie, attaché de presse, assistant communication et marketing, documentaliste, chargé de billeterie.	Animateur, chef de cuisine.
5. Technicien	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien.	Responsable d'équipement, responsable de la sécurité (événements ou installations), responsable maintenance.
6 et 7. Cadre	Directeur (petite structure), responsable de service, responsable des services généraux, responsable informatique, chef directeur adjoint, directeur de service, directeur administratif et financier, directeur de la communication et du marketing, chef comptable, contrôleur de gestion, ingénieur comptable.	Directeur d'équipement.
8. Cadre	Directeur général.	

Article 9.3

En vigueur non étendu

Grille de classification

Les parties signataires conviennent de se réunir 3 ans après la date d'extension de la présente convention afin de juger de l'opportunité de modifier la grille de classification.

Repères de compétences				
Groupe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité
1. Employé	Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.	Les tâches sont effectuées sous le contrôle direct d'un responsable.		Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer.
2. Employé	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire. Le contrôle des tâches s'effectue en continu.	Ne peut pas comporter la responsabilité d'autres salariés. Sa responsabilité pécuniaire ne peut dépasser la gestion d'une régie d'avance.	Ne peut pas comporter la programmation des tâches d'autres salariés.
3. Technicien	Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique ou un savoir-faire technique spécialisé.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution. Le contrôle du travail s'opère par un responsable au terme d'un délai prescrit.	Le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut exercer un rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas assurer le contrôle.	Le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération.
4. Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'une équipe de travail (salariée ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il a une responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en oeuvre.
5.			L'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Il peut avoir en responsabilité la gestion du budget	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des

Technicien			<p>gérer un budget global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.</p>	projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.
6. Cadre	<p>Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires.</p> <p>Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation, y compris dans ses aspects financiers.</p>	<p>Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.</p>	<p>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'il élaborent dans l'exercice de leur mission.</p> <p>Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.</p>	
7. Cadre			<p>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'il élaborent dans l'exercice de leur mission.</p> <p>Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.</p>	
8. Cadre dirigeant Cadre dirigeant				

Exemples d'emploi et de certifications professionnelles relatifs aux filières de l'administration, de l'entretien, de l'accueil et de la restauration.

Groupe	Administration	Entretien, accueil, restauration
1. Employé	Agent administratif.	Agent d'entretien, gardien, agent d'accueil, placier, stadier, guichetier, aide de cuisine.

2. Employé	Aide-comptable, agent administratif, secrétaire, opérateur de saisie, magasinier, agent d'intendance, chauffeur.	maintenance, jardinier, notesse d'accueil, surveillant d'activité, surveillant de centre de formation, commis de cuisine.
3. Technicien	Assistant généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste.	Technicien de maintenance, cuisinier.
4. Technicien	Assistant spécialisé, secrétaire principal comptable, économie, attaché de presse, assistant communication et marketing, documentaliste, chargé de billetterie.	Animateur, chef de cuisine.
5. Technicien	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien.	Responsable d'équipement, responsable de la sécurité (événements ou installations), responsable maintenance.
6 et 7. Cadre	Directeur (petite structure), responsable de service, responsable des services généraux, responsable informatique, chef directeur adjoint, directeur de service, directeur administratif et financier, directeur de la communication et du marketing, chef comptable, contrôleur de gestion, ingénieur comptable.	Directeur d'équipement.
8. Cadre	Directeur général.	

Chapitre X : Prévoyance

Article 10.1

En vigueur étendu

Bénéficiaires

Le présent chapitre s'applique à tous les salariés non-cadres, sans condition d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à l'exception des salariés définis au chapitre XII de la présente convention et des intermittents du spectacle.

Par salariés non-cadres, il faut entendre le personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Le personnel cadre, visé aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, est quant à lui soumis à l'article 1er de cet accord, et doit, en tout état de cause, bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par ce chapitre.

Article 10.2

En vigueur étendu

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, l'invalidité ou le décès ayant donné lieu à cotisation.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B de la sécurité sociale.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, il sera procédé à une reconstitution du salaire annuel de référence.

Article 10.3

En vigueur étendu

Incapacité temporaire de travail

(Remplacé par avenant n° 3 du 20 décembre 2005)

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale, le salarié, tel que défini par l'article 10.1, bénéficie du versement d'une indemnité journalière, dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) est égal à 100 % du salaire net à payer.

Les prestations sont servies en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur définies au chapitre IV, article 4.3.1, de la convention collective nationale du sport et par la loi et les textes qui en découlent. Les prestations cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net.

Article 10.4

En vigueur étendu

Capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la sécurité sociale en invalidité permanente et absolue (IPA) 3e catégorie, il est versé en une seule fois un capital égal à 150 % du salaire de référence.

Article 10.5

En vigueur étendu

Invalidité 1re, 2e et 3e catégories

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente de la sécurité sociale.

Le montant des prestations, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre), est égal à 100 % du salaire net à payer pour les 2e et 3e catégories.

La rente servie en 1re catégorie d'invalidité est égale à 50 % de celle versée en 2e ou 3e catégorie.

Article 10.6

En vigueur étendu

Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale

Les bénéficiaires sont les personnels non indemnisés par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisation ou d'heures cotisées, mais bénéficiant d'une garantie de maintien de salaire prévue par la convention collective (maladie et maternité).

À compter du 4e jour d'arrêt continu, il sera versé à l'employeur une indemnité égale à 50 % du salaire de référence, pendant la durée normale d'indemnisation.

La prestation cesse :

- lors de la reprise du travail ;
- après 87 jours d'indemnisation pour la maladie ; 112 jours pour la maternité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

Pour les arrêts maladie il sera tenu compte des jours indemnisés au cours des 12 mois précédent l'arrêt de travail, de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée ci-dessus.

Article 10.7

En vigueur étendu

Rente d'éducation OCIRP

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue d'un salarié non cadre ou cadre (IPA de 3e catégorie), il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire définie comme suit :

- 5 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 12e anniversaire ;
- 7 % du salaire de référence par enfant au-delà de 12 ans jusqu'au 16e anniversaire ;
- 10 % du salaire de référence par enfant âgé de 16 ans jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si ce dernier est apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non bénéficiaire des allocations d'assurance chômage).

Article 10.8

En vigueur étendu

Taux de cotisation

À compter du 1er janvier 2024, le taux de cotisation global du régime conventionnel de prévoyance est fixé à 0,84 % de la rémunération brute du salarié, selon la répartition suivante : 0,42 % pour l'employeur et 0,42 % pour le salarié.

Cette cotisation est appliquée sur la rémunération brute du salarié dans la limite des tranches A (TA) et B (TB) du salaire.

Pour rappel, les tranches A et B de rémunération brute correspondent aux limites définies ci-après :

- tranches A (TA) : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranches B (TB) : partie de la rémunération de référence comprise entre un plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Le taux de cotisation global ainsi fixé est réparti comme suit à compter du 1er janvier 2024 :

Garanties	Taux de cotisation TA/ TB		
	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,13 %	0,08 %	0,05 %
Rente éducation	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité temporaire de travail	0,29 %	0,00 %	0,29 %
Invalidité	0,28 %	0,22 %	0,06 %
Maintien de salaire des personnels non indemnisés par la sécurité sociale	0,09 %	0,09 %	0,00 %
Total	0,84 %	0,42 %	0,42 %

Article 10.9

En vigueur étendu

Gestion du régime conventionnel

(Remplacé par avenant n° 3 du 20 décembre 2005)

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent chapitre de la convention collective du sport sont tenues d'adhérer pour le régime de prévoyance à l'un des organismes gestionnaires désignés ci-dessous (1) :

- AG2R-Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes coassureurs » ;
- Groupement national de prévoyance (GNP), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes coassureurs » ;
- IONIS-Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes coassureurs » ;
- Union nationale de prévoyance de la mutualité française (UNPMF), organisme agréé, relevant du livre II du code de la mutualité, ci-après dénommée « les organismes coassureurs ».

L'organisme désigné pour assurer la couverture de la garantie « rente éducation » prévue par le présent accord est l'Ocirp, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, ci-après dénommée « Ocirk ».

Les organismes coassureurs désignés ci-dessus, dans le cadre d'une stricte coassurance, agissent pour leur compte et pour le compte de l'Ocirp.

Une convention de coassurance est conclue entre les organismes désignés. Celle-ci désigne un apériteur qui sera plus particulièrement en charge d'organiser la compensation des comptes ainsi que leur mutualisation. Elle sera également en charge de la présentation annuelle des comptes consolidés auprès des partenaires sociaux de la branche.

(1) Nota :

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 publiée au Journal officiel du 16 juin 2013, le Conseil constitutionnel a décidé que les clauses de désignation sont contraires à la Constitution en ce qu'elles méconnaissent la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre.

La décision précitée ne s'appliquant pas aux contrats en cours lors de sa publication, et dont la durée ne pouvait excéder cinq ans, la clause de désignation d'AG2R, GNP et IONIS prévue par l'article 10.9 de la convention collective a cessé de produire ses effets au plus tard le 16 juin 2018. Depuis cette date, les entreprises de la branche sont libres de recourir à l'organisme complémentaire de leur choix.

Article 10.10

En vigueur étendu

Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance

Le régime est administré par la commission nationale paritaire de gestion. Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette commission se réunit à la demande d'au moins une des organisations visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur.

Cette commission :

- négocie et conclut, en application de ce titre, le protocole de gestion avec les organismes gestionnaires du régime de prévoyance ;
- contrôle l'application du régime de prévoyance ;
- décide par délibération des interprétations à donner au présent titre ;
- étudie et apporte une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles ;
- délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffusent les gestionnaires ;
- informe une fois par an et par écrit les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime ;
- examine les garanties contractées par la ou les institutions de prévoyance désignées ;
- examine les litiges relatifs à l'obligation de changement du ou des organismes gestionnaires.

La commission paritaire débat de tout ce qui concerne les problèmes d'interprétation, d'orientation générale et d'application du régime de prévoyance.

De plus elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle propose à la commission mixte les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec les organismes gestionnaires.

À cet effet, les organismes gestionnaires lui communiquent chaque année l'état des adhérents par organisme de prévoyance ainsi que, de façon consolidée, les documents financiers, leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 15 juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard et les informations et documents complémentaires qui pourraient se révéler nécessaires.

La consolidation technique du régime est effectuée conformément au protocole d'accord technique fonctionnel signé entre les gestionnaires et la commission mixte. La commission peut demander la participation, à titre consultatif, des représentants des organismes gestionnaires.

Enfin, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale issu de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques et l'accord de gestion avec les organismes désignés sont réexamинés dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la présente convention collective.

La commission paritaire, composée des signataires de la convention collective, se réunira spécialement au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

Article 10.11

En vigueur étendu

Mise en place du régime

La désignation des organismes gestionnaires (article 10.9) sera effective lors de la signature du protocole de gestion prévoyant notamment la répartition géographique des zones de compétences de gestion des institutions de prévoyance.

Les employeurs actuellement couverts par un contrat de prévoyance devront obligatoirement rejoindre, pour les garanties définies aux articles 10.3 à 10.7, l'une des institutions désignées à l'article 10.9, sans que ce transfert puisse être à l'origine d'une baisse des avantages acquis par les salariés. Le changement d'institution devra être effectué au plus tard le 1er janvier 2007.

En application de la loi du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés sont en arrêt à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès de l'organisme gestionnaire. Au vu de ces déclarations et afin d'assurer selon le cas, soit l'indemnisation, soit les revalorisations futures, soit la poursuite de la garantie décès aux bénéficiaires de rentes ou d'indemnités journalières, les organismes gestionnaires calculeront la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes. Cette surcotisation mutualisée au niveau de l'ensemble de la branche fera l'objet d'un avenant qui déterminera la répartition de ce coût entre employeur et salarié.

Article 10.12

En vigueur étendu

Résiliation

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes désignés :

- les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 10.4 et 10.7 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations « Incapacité » et « Invalidité », et tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité en cause, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce, au niveau de prestation telle qu'elle est définie par le texte conventionnel au jour de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation. Cet engagement sera mis en oeuvre selon les modalités suivantes :

Les prestations de rente servies par l'Ocirp continueront à être revalorisées par cet organisme suivant les mêmes modalités prévues avant le changement d'organisme assureur.

Les provisions liées aux sinistres incapacité et invalidité en cours de service seront transférées, avec son (leur) accord, au nouvel assureur. Ce dernier assurera alors, d'une part, le paiement de la prestation de base et leurs futures revalorisations conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et, d'autre part, le maintien de la garantie décès afférente aux prestations incapacité et invalidité en cours de service.

— les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

Article 10.13

En vigueur étendu

Commission paritaire nationale santé

Celle-ci est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs représentatifs dans la branche.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur.

Son rôle est de suivre l'application et l'évolution du présent accord et du régime conventionnel de frais de santé.

Au titre de ses différentes missions, il s'agira notamment de :

– piloter paritairemment, à l'aide des organismes assureurs recommandés et éventuellement d'un actuaire conseil, le régime en assurant la pérennité et l'évolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte des spécificités de la branche, l'optimisation du reste à charge des assurés et la maîtrise de la consommation ;

Ce suivi s'effectuera selon un principe de pilotage à l'équilibre de chacun des périmètres du risque.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par voie de protocole technique.

– faire évoluer à la hausse ou à la baisse les garanties et/ou les tarifs, en fonction de l'équilibre financier du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou encore d'évolutions légales ou réglementaires notamment ;

– mettre en place, à l'aide des organismes assureurs recommandés et éventuellement d'un actuaire conseil, tout dispositif de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue notamment d'éviter toute situation de surconsommation ;

– piloter les actions prioritaires relatives au haut degré de solidarité.

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Elle pourra se doter d'un règlement intérieur.

Il est convenu que cette commission se réunira, dans la mesure du possible, sur un rythme équivalent à celui de la commission paritaire nationale de prévoyance, soit à raison de 2 réunions au moins par an.

Les réunions de ces 2 commissions seront, autant que possible, réunies sur 1 même journée ou demi-journée le cas échéant.

Chapitre X bis : Complémentaire santé (mutuelle)

Article

En vigueur étendu

Un régime de complémentaire santé (*mutuelle* (1)) obligatoire est mis en place pour les entreprises et salariés de la branche sport.

Le dispositif est défini par l'accord relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé du 6 novembre 2015, complété de ses avenants.

(1) Article étendu sous réserve que le terme « *mutuelle* » soit entendu comme l'organisme assureur, librement choisi par l'employeur, quelle que soit sa forme juridique au sens de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale.

(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Chapitre XI : Pluralité d'employeurs — Groupements d'employeurs

Article Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la présente convention collective, les acteurs de la branche souhaitent assurer la promotion de la mise en commun des moyens favorisant l'emploi et les intérêts des salariés et des employeurs.

Les groupements d'employeurs, les associations travaillant sur la gestion des personnels à temps partagé répondent aux besoins spécifiques du secteur sportif pour l'encadrement de leurs activités.

Ils participent au soutien des petites structures sportives pour assurer leur développement, tout en oeuvrant pour la pérennisation des emplois dans la branche professionnelle.

Article 11.1

En vigueur étendu

Groupements d'employeurs

11.1.1. Constitution et principes

Des groupements d'employeurs constitués conformément aux articles L. 1253-1 et suivants du code du travail et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport peuvent mettre des salariés à disposition de leurs membres et apporter aide et conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

11.1.2. Obligations (1)

Les groupements d'employeurs dont la majorité des adhérents relève de la CCN « Sport » sont soumis aux dispositions de celle-ci.

Les employeurs qui font partie du groupement assument une responsabilité solidaire concernant les engagements contractés auprès des salariés dudit groupement.

Le groupement d'employeurs assumera vis-à-vis des salariés mis à disposition toutes les obligations de l'employeur, notamment celles mentionnées dans la présente CCN « port » et celles relatives à la médecine du travail.

11.1.3. Dispositions spécifiques

Les salariés des groupements d'employeurs mis à disposition, en tout ou partie, d'un ou plusieurs de leurs membres, entrent dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice lorsque les conditions légales en vigueur sont remplies. En application de l'article L. 1253-8-1 du code du travail, ces salariés ne sont décomptés dans les effectifs du groupement d'employeurs que pour l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel.

Le calcul de l'effectif, les règles d'électorat et d'éligibilité sont définies aux articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, L. 2314-18 et suivants du code du travail, ainsi que dans le chapitre III de la présente convention.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 127-7 du code du travail
(arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Article 11.2

En vigueur étendu

Salariés à employeurs multiples, cumul d'emplois

11.2.1. Principe

Le cumul d'emplois est possible, sauf dispositions particulières l'interdisant, dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation concernant la durée maximale de travail autorisée. Le cumul d'un emploi public et d'un emploi privé relevant de la présente convention est possible dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

Le salarié est tenu d'informer chacun de ses employeurs sur ses autres engagements contractuels.

11.2.2. Durée du travail

Le temps de travail total des salariés à employeurs multiples est soumis au respect de la durée légale du travail.

Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle au profit d'un même employeur donnent lieu, selon le cas, au paiement d'heures complémentaires et/ou d'heures supplémentaires conformément aux dispositions du chapitre V de la présente convention.

11.2.3. Médecine du travail

En cas d'embauche, la visite d'information et de prévention prévue par l'article R. 4624-10 du code du travail n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédents son embauche (ce délai est ramené à 3 ans maximum pour les salariés mentionnés à l'article R. 4624-17 du code du travail soumis à une surveillance médicale particulière) ;
- le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques équivalents ;
- le service de santé au travail concerné est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou du temps de travail, formulée au titre de l'article L. 4624-3 du code du travail, ou aucun avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, n'a été émis au cours des 5 dernières années (ou, pour le salarié mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des 3 dernières années).

Ce principe est applicable dans les mêmes conditions au renouvellement de la visite d'information et de prévention.

Pour les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, un examen médical d'aptitude est réalisé lors de l'embauche sauf si le salarié a déjà fait l'objet d'un constat d'aptitude sur le même poste au cours des 2 dernières années, dans les conditions prévues par les articles R. 4624-23 et suivants du code du travail.

Chapitre XII : Sport professionnel

Article Préambule

En vigueur étendu

Le sport professionnel est une activité économique étroitement liée aux impératifs et aux aléas de la compétition sportive, dont la nature et les conditions d'exercice ont une incidence nécessaire sur les conditions d'emploi, de travail, de rémunération ainsi que sur les garanties sociales à définir pour les salariés visés au présent chapitre : les sportifs professionnels et leurs entraîneurs.

Aussi le présent chapitre prend-il en compte la brièveté et l'intensité de la carrière sportive et l'importance de la préparation physique et psychologique dans le métier des sportifs, en définissant, pour ceux-ci et leurs entraîneurs les conditions d'emploi et de travail adaptées au rythme des sports professionnels — voire de chacun d'eux —, tout en visant à protéger la santé des intéressés et en ménageant l'adaptation à l'emploi par la formation continue et la possibilité de leur reconversion professionnelle ultérieure.

Il prend en compte également le principe de l'aléa sportif inhérent à toute compétition ou système de compétition. Ce principe postule que soit préservée, entre compétiteurs, une égalité de chances, dans le sens de la réglementation des compétitions définie par les fédérations sportives et les ligues professionnelles en vertu des prérogatives que leur reconnaît la loi. Pareillement, au regard des conditions d'emploi et de travail, l'équité sportive impose, au sein d'un même sport professionnel, voire d'une catégorie de celui-ci, une unicité de statuts qui justifie la mise en place d'accords sectoriels destinés à former partie intégrante du présent chapitre.

Les caractéristiques particulières des activités auxquelles s'applique le présent chapitre imposent de prendre en compte les données suivantes :

- la mixité dans les compétitions des différents sports concernés étant le plus souvent interdite ou impossible, toute disposition relative à l'égalité des sexes n'a pas lieu d'être entre sportifs ;
- la durée courte et la nature des carrières du sport professionnel ainsi que le recours au contrat à durée déterminée imposent une approche particulière, notamment des questions de classification et d'ancienneté.

Article 12.1

En vigueur étendu

Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux entreprises (sociétés ou associations) ayant pour objet la participation à des compétitions et courses sportives, et qui emploient des salariés pour exercer, à titre exclusif ou principal, leur activité en vue de ces compétitions.

Dans le champ défini les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux sportifs visés au précédent alinéa — y compris ceux qui seraient sous convention de formation avec un centre de formation agréé — ainsi qu'à leurs entraîneurs.

Toutefois, des accords sectoriels pourront prévoir l'application, à titre exceptionnel, des dispositions du présent chapitre, ou de certaines d'entre elles, à d'autres emplois sous la stricte condition qu'ils soient également sous l'influence directe de l'aléa sportif.

Article 12.2

En vigueur étendu

Dispositif applicable

Dans le champ d'application tel que défini à l'article ci-dessus, sont applicables :

- les dispositions de la présente convention comprises dans les chapitres Ier, II, III, VIII et XIII ainsi que celles auxquelles le présent chapitre et les accords sectoriels font expressément référence ;
- les dispositions du présent chapitre et des accords sectoriels qui en constituent partie intégrante.

12.2.1. Accord sectoriel

Les accords sectoriels définis pour chaque sport professionnel, ou leurs avenants modificatifs, constituent partie intégrante du présent chapitre.

Ne peut acquérir la qualité d'accord sectoriel qu'un accord :

- élaboré dans le secteur considéré et définissant les catégories de personnels auxquelles ils s'appliquent dans les limites de l'article 1er ci-dessus ;
- traitant de l'ensemble des points suivants :
- les thèmes des chapitres IV à VII et XI :
- son champ, qui ne peut s'étendre au-delà d'un sport (1) ;
- les contrats ;
- le temps de travail ;
- la pluralité d'emplois ;
- la santé, l'hygiène, la sécurité ;
- les congés ;
- la formation ;
- les rémunérations ;
- la prévoyance ;
- ainsi que :
- l'exploitation de l'image et du nom des sportifs ;
- les conséquences sur les contrats de travail d'une participation aux équipes de France ;
- tout dispositif de nature à favoriser la reconversion des sportifs, notamment sous la forme d'un plan d'épargne salariale ;
- les conditions dans lesquelles l'accord pourra être modifié ;
- ainsi qu'éventuellement les dérogations qu'il sera possible d'apporter à l'accord sectoriel par accord d'entreprise sous réserve des dispositions du code du travail ;
- signé par les partenaires sociaux du secteur suivant le principe de majorité en audience. L'appréciation de la représentativité des organisations signataires au regard de cette exigence se réalise, en premier lieu, par le décompte des adhérents des signataires lorsque celui-ci est supérieur à 50 % des effectifs concernés, catégorie d'emploi par catégorie d'emploi. A défaut de se trouver dans cette situation, la preuve de la légitimité se réalise sur le fondement des résultats d'une élection professionnelle organisée pour l'occasion ;
- accepté par la commission nationale de négociation constituée pour négocier la CCN Sport » ; sur présentation par au moins 1 organisation d'employeurs et 1 organisation syndicale de salariés, parties à la négociation de la CCN Sport ». La présentation du texte peut-être accompagnée d'un rapport sur les caractéristiques économiques et sociales du secteur auquel il s'applique.

L'acceptation doit porter sur la totalité du texte afin de respecter le caractère contractuel de l'élaboration de celui-ci ; le contrôle de la commission nationale de négociation porte sur la régularité de cet accord et sur sa conformité aux dispositions de la section 1 présent chapitre. Cette conformité s'apprécie au regard de l'équilibre global des textes, apprécié sur l'ensemble des salariés et sur l'ensemble des avantages consentis les uns en contrepartie des autres et constituant un tout indivisible.

À défaut d'acceptation le projet est retourné à ses auteurs, accompagné des motifs du refus ;

- ayant fait l'objet d'une procédure d'extension en tant qu'avenant à la présente CCN.

12.2.2. Absence d'accord sectoriel

I. À défaut d'accord sectoriel dans un sport déterminé, il est fait directement application de l'ensemble des autres dispositions énoncées à l'article 12.2 du présent chapitre auxquelles les accords d'entreprise ne peuvent alors déroger que dans un sens plus favorable.

II. Les conventions collectives ou les accords ayant valeur de convention collective, signés antérieurement à la signature de la présente CCN Sport » ne sont pas soumis aux dispositions prévues par le I ci-dessus.

Toutefois :

- conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, ces accords et conventions ne pourront déroger aux dispositions des articles 12.6.2.1 et 12.8 du présent chapitre ainsi qu'à celles du chapitre VIII de la présente convention ;
- dès l'entrée en vigueur de la présente convention, les partenaires sociaux signataires desdits accords ou conventions négocieront l'adaptation de ceux-ci en vue de leur donner la forme d'accords sectoriels

III. Si, dans un sport où ont été appliquées les dispositions du I ou du II ci-dessus, un accord sectoriel est conclu par la suite, les parties devront définir dans le texte dudit accord (ou dans un accord spécifique respectant la même procédure) les conditions de sa mise en application.

(1) Pour chaque discipline pourront coexister plusieurs accords sectoriels ou dans chaque accord sectoriel pourront être traitées distinctement les différentes catégories de la discipline.

Section 1 : Dispositions d'application générale

Article 12.3

En vigueur étendu

Définition du contrat de travail

12.3.1. Objet du contrat de travail

12.3.1.1. Sportif

Le sportif professionnel est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport.

Il mettra à disposition ses compétences, son potentiel physique et ses acquis techniques et tactiques, le temps de préparer et de réaliser une performance sportive dans le cadre d'une compétition ou d'un spectacle sportif de façon régulière ou occasionnelle, ainsi que, accessoirement, les activités de représentation qui en découlent.

12.3.1.2. Entraîneur

Au sens du présent chapitre, est entraîneur professionnel, titulaire d'un CDD spécifique en application de l'article L. 222-2 du code du sport, le salarié dont l'activité consiste à consacrer plus de 50 % de son temps de travail contractuel à la préparation et l'encadrement d'au moins un sportif salarié, au sens des missions définies à l'alinéa suivant.

Les missions du salarié susmentionné sont celles visées à l'article 12.7.1.2 (la préparation physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements, l'analyse vidéo collective et individuelle, la compétition ...).

Il est obligatoirement titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération.

La mission de l'entraîneur peut également comprendre accessoirement des activités de représentation au bénéfice de son employeur.

Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification.

Si son degré d'autonomie, son niveau de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur aura le statut cadre au sein de la structure « employeur ». Entrent notamment dans cette catégorie les entraîneurs principaux des équipes évoluant au sein d'une ligue professionnelle.

Le présent article est applicable à défaut de dispositions prévues par une convention ou un accord collectif national, conclu par discipline.

12.3.1.3. Employeur

L'employeur du sportif professionnel est en principe une société sportive ou, seulement en l'absence d'une telle société, une association. Il en est de même pour les entraîneurs professionnels.

Toutefois les contrats de travail des entraîneurs et des joueurs des centres de formation peuvent également être conclus avec l'association gestionnaire du centre.

L'employeur peut également être une fédération sportive lorsqu'elle salarie des sportifs en qualité de membres d'une équipe de France, ainsi que les entraîneurs qui les encadrent à titre principal.

L'exécution normale du contrat de travail passe par la possibilité, pour les sportifs, de participer à des compétitions inscrites au programme de leur employeur. Celui-ci doit donc mettre en oeuvre les moyens permettant aux entraîneurs et sportifs visés au présent chapitre d'atteindre leur meilleur niveau en vue des compétitions pour la préparation desquelles ils ont été engagés. La participation d'un sportif à chaque compétition relève du pouvoir de sélection exercé sous la responsabilité de l'employeur. En revanche, l'employeur ne saurait maintenir, sans motif légitime (notamment retour de blessure ou motif disciplinaire) l'un des salariés visés au présent chapitre à l'écart du programme commun mis en place au sein de l'entreprise pour la préparation et l'entraînement de l'équipe pour laquelle il a été engagé.

12.3.2. Caractère particulier du contrat de travail

12.3.2.1. Contrat de travail à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée dit « spécifique » est un contrat à durée déterminée conclu conformément aux dispositions des articles L. 222-2 à L. 222-2-8 du code du sport. Les contrats conclus avant le 27 novembre 2015 entrent toujours dans le champ d'application des articles L. 1242-2-3° et D. 1242-1 du code du travail jusqu'à leur renouvellement.

12.3.2.2. Pluralité d'emplois

Le cumul d'emploi est possible dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation concernant la durée du travail. Dans le cas où un emploi privé relevant du présent chapitre est cumulé avec un emploi public, il convient de se conformer aux obligations légales en vigueur.

La durée minimale des sportifs en centre de formation visés à l'article 12.9.1 est définie par l'article 12.9.2 du

présent chapitre.

Si le salarié est en situation de pluralité d'emplois, il doit en informer son employeur avant la signature de son contrat de sportif ou d'entraîneur professionnel. La même obligation lui incombe si cette situation survient en cours d'exécution du contrat.

12.3.2.3. Durée du contrat de travail

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. La durée du contrat ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois. Ils s'achèvent la veille avant minuit du début d'une saison sportive (la date du début de la saison sportive est arrêtée par l'autorité sportive compétente selon les cas la fédération nationale, la ligue professionnelle, ou autre).

La durée d'un CDD spécifique ne peut pas être supérieure à 5 ans, sous réserve de l'article L. 211-5 du code du sport. Afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, cette durée maximale n'exclut pas le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

Un CDD spécifique peut être conclu pour une durée de moins de 12 mois dans le respect des dispositions suivantes :

- à titre transitoire, jusqu'au 1er juillet 2018, un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison pour une durée inférieure à 12 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive.

- après le 1er juillet 2018, les dispositions suivantes sont applicables :

-- un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 6 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions ;

-- un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 5 mois en cas de remplacement d'un salarié sportif ou entraîneur temporairement absent dont le contrat est suspendu pour maladie ou accident de travail ou congé maternité à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions ;

-- un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 5 mois en cas de mutations temporaires d'un sportif ou entraîneur à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions.

L'entraîneur principal d'un centre de formation agréé conformément aux dispositions de l'article 12.9.1 ci-dessous, titulaire d'un CDD spécifique, bénéficie d'un contrat d'une durée de 2 ans minimum. Les prolongations éventuelles ne pourront être que d'une année.

12.3.2.4. Période d'essai

Les contrats de travail des sportifs, des sportifs en formation et des entraîneurs ne peuvent comporter, quelle que soit leur date de signature, une période d'essai, sauf dispositions prévues par un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 prévoyant cette période d'essai.

Cette disposition ne remet pas en cause les périodes d'essai des contrats en cours à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 112.

12.3.2.5. Mutations temporaires

Les mutations temporaires des sportifs ne sont autorisées qu'à titre gratuit, sauf dispositions contraires prévues par un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1.

Article 12.4 (1)

En vigueur étendu

Conclusion du contrat de travail

Le contrat doit être daté et signé en au moins 2 exemplaires, dont 1 doit être immédiatement remis au salarié contre récépissé.

Il doit comporter tous les éléments relatifs aux rémunérations.

Lorsqu'une homologation du contrat est imposée, elle ne peut avoir d'effet sur le contrat que dans la mesure où un accord sectoriel le prévoit.

Dans ce cas, il appartiendra à cet accord sectoriel de préciser les garanties relatives à l'organisation de la procédure d'homologation, en particulier l'information des parties sur son déroulement, ainsi que les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail, qui fixent les mentions obligatoires du contrat à durée déterminée (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Article 12.5

En vigueur étendu

Discipline et sanctions

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre les salariés et l'employeur dans le cadre du contrat de travail conclu entre les 2 parties ; elles ne visent pas les sanctions pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par l'autorité sportive compétente (selon les cas la fédération nationale, la ligue professionnelle ou autre).

Pour assurer le respect des engagements contractés par les salariés, l'employeur dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, voire à la suspension ou même à la rupture du contrat. Ces sanctions doivent être prévues par le règlement intérieur de l'entreprise. Un exemplaire de celui-ci est remis à chaque salarié avant le début de la saison, ou en cas de mutation, lors la signature de son contrat.

Toute sanction infligée à un salarié en application du règlement intérieur doit être prononcée conformément aux dispositions du code du travail.

Chaque absence non autorisée ou non motivée pourra entraîner l'application des dispositions prévues dans le règlement intérieur de l'employeur.

Article 12.6

En vigueur étendu

Rémunérations

La rémunération du salarié, dont le montant annuel respecte les minima prévus par le présent chapitre, comprend un salaire fixe et des avantages en nature valorisés dans le contrat. La rémunération du salarié peut également comprendre :

- des primes liées au respect par le salarié de règles d'éthique (primes d'éthique), et / ou, à l'exclusion de l'entraîneur, à son assiduité dans son activité au sein du club (primes d'assiduité) dans la mesure où l'accord sectoriel applicable le prévoit. Les conditions d'attribution de ces primes sont fixées par le contrat de travail ou le règlement intérieur du club en conformité avec les dispositions de l'accord sectoriel ;
- des primes liées à la participation du salarié aux matchs officiels, ou aux résultats sportifs obtenus par le club, versées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement ou d'épargne salariale ou dans le cadre d'un accord de participation ;
- ainsi que toute autre forme autorisée par la loi.

La rémunération des sportifs peut également comprendre un droit à l'image collective défini, dans les conditions et limites fixées par la loi du 15 décembre 2004, par l'accord sectoriel applicable ou à défaut par les dispositions de l'article 12.11.1.1 ci-dessous (dans la section 2).

Dans tous les cas, tout élément de rémunération individuelle convenu entre les parties, ou garanti par l'employeur doit être intégré au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant le cas échéant), et être exprimé en montant brut.

En outre, les modalités d'attribution des éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondées sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du club.

12.6.2. Rémunération minimum

12.6.2.1. Principe

Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1, alinéa 1 doit être au moins égale, pour un sportif salarié à temps plein, au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète, hors avantage en nature :

À compter du 1er janvier 2024, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 21 850 € brut annuel.

L'application du salaire minimal annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée.

12.6.2.2. Dispositions particulières aux entraîneurs

- Pour les entraîneurs classes A à C :

À compter du 1er janvier 2024, pour les entraîneurs classes A à C, à temps plein, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Classe	Montants applicables à compter du 1er janvier 2024
Classe A. Technicien	1 968,50 € brut mensuel
Classe B. Technicien	2 175 € brut mensuel
Classe C. Agent de Maîtrise	2 251 € brut mensuel

- Pour les entraîneurs classe D :

Pour un entraîneur classe D cadre, à temps plein, la rémunération est au moins égale au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète :

À compter du 1er janvier 2024, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 42 455 € brut annuel.

L'application du salaire minimal annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée.

Pour l'année 2022, pour la classe D, la majoration annuelle du salaire minimum conventionnel de 720 euros bruts (pour une référence temps plein) est appliquée au prorata du nombre de mois écoulés à compter du 1er septembre 2022.

CLASSE	DÉFINITION	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	TECHNICITÉ	EMPLOI TYPE relevé
	Prise en		Le salarié peut		

A Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	planifier l'activité d'un encadrement sportif bénévole d'une équipe de jeunes donnée, dont au moins 1 des sportifs est rémunéré, et contrôler l'exécution par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en oeuvre.	Entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans).
B Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi implique la responsabilité d'un encadrement sportif regroupant au moins un autre entraîneur rémunéré et, le cas échéant, d'autres entraîneurs bénévoles. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité dans la politique de gestion du personnel (les sportifs).	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur principal ou coentraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur de centre de formation agréé.
C Agent de Maîtrise	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe par délégation requérant une conception des moyens. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur adjoint de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Entraîneur de centre de formation agréé. Entraîneur principal de l'équipe fanion ou réserve d'une structure sportive.
	Personnels disposant		Les personnels de ce groupe		Entraîneur

D Cadre	d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.	principal ou coentraîneur de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Directeur sportif d'un centre de formation agréé.
----------------	---	---	--	--	---

12.6.2.3. Disposition particulière aux salariés à temps partiel

Les dispositions des 12.6.2.1 et 12.6.2.2 ci-dessus s'appliquent pro rata temporis pour le temps partiel, dans le respect des règles consacrées par le présent chapitre à la durée du travail.

12.6.3. Obligations consécutives aux rémunérations

Le salaire fixe doit être versé par mensualité par les employeurs aux salariés sous contrat au plus tard le 5e jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à 30 jours au plus d'intervalle.

La rémunération mensuelle versée au sportif sur la base de son salaire annuel contractuel est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, comme prévu par l'article L. 3242-1 du code du travail. Ceci vaut tant pour le sportif à temps complet que pour celui à temps partiel.

Les primes liées à la participation aux matchs et aux résultats sportifs obtenus par l'employeur doivent être versées au plus tard, sauf modalités particulières prévues au titre d'un dispositif d'épargne salariale, à l'expiration de la saison sportive concernée. À défaut de paiement par l'employeur de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le salarié peut adresser à son employeur une mise en demeure.

Le non-paiement par l'employeur de la rémunération, à l'expiration d'un délai de 15 jours après mise en demeure adressée par le salarié, constitue une faute imputable à l'employeur justifiant la rupture du contrat et susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts.

Conformément aux dispositions du code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un salarié doit être formulée par ce dernier dans un délai de 3 ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

Article 12.7

En vigueur étendu

Conditions de travail

12.7.1. Durée du travail et repos

12.7.1.1. Principes

Parce qu'il est pratiqué à un haut niveau de compétition, le sport professionnel exige une condition physique parfaite qui rend indispensable le respect scrupuleux d'une préparation (notamment physique) minutieuse ainsi que de temps de pause et de repos tout aussi essentiels. Protectrices de la santé et de la sécurité, les dispositions légales et conventionnelles imposant des temps de pause et de repos minimum ainsi qu'une durée maximum de travail sont également déterminantes au regard de la bonne exécution des obligations contractuelles touchant aux tâches à accomplir.

La nature particulière de l'activité d'un sportif professionnel, ainsi que la nécessité, pour pourvoir exercer efficacement, d'une longue préparation, notamment physique, rendent indispensable la déclinaison de la définition légale de la notion de temps de travail effectif. Par ailleurs, si certaines périodes d'activité se répètent semaine après semaine, il en est d'autres qui dépendent d'une part du calendrier des compétitions et d'autre part du fait que les sportifs d'une même équipe n'ont pas forcément les mêmes charges de travail. Il en résulte que même dans les sports dits « collectifs », l'horaire est partiellement individuel ; de même que l'horaire collectif varie d'une semaine à l'autre au cours de la saison pour des raisons indépendantes de la volonté de la structure employeur.

Selon les phases de repos, de congés et d'intersaisons obligatoires incluses dans ce chapitre, il ressort que chaque accord sectoriel doit prévoir des dispositions relatives à l'organisation de la période comprise entre 2 saisons sportives (« intersaison »).

Ces données valent également pour les entraîneurs dont les temps de travail et de repos sont nécessairement liés à ceux du sportif.

Il n'en est autrement que si l'entraîneur à la qualité de cadre et exerce à temps complet ; dans ce cas, son temps de travail obéit aux dispositions de l'article 12.7.1.4 ci-dessous (temps de travail des cadres) sauf dispositions particulières.

12.7.1.2. Temps de travail effectif

Doit être compris dans la définition du temps de travail le temps consacré notamment :

- par les sportifs et les entraîneurs :
- aux compétitions proprement dites ;
- aux entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, aux entraînements individuels complémentaires ;
- aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque celle-ci a lieu à l'extérieur du lieu habituel de travail et cela quel que soit le mode de transport retenu. Si le déplacement nécessite un couchage sur place, la période pendant laquelle le salarié est dans sa chambre n'est pas un temps de travail effectif, n'étant pas un temps d'astreinte ou de veille dès lors que le salarié n'a pas à être éventuellement appelé pour effectuer une tâche ;
- aux repas post et pré-compétition pris en commun à la demande de l'employeur ;
- à la participation à des actions promotionnelles et / ou commerciales à la demande de son employeur ;
- par les sportifs :
 - aux séances de musculation et, plus généralement, d'entretien de la forme physique imposée dans le cadre de sa préparation ;
 - aux rencontres avec le médecin de la structure employeur », les kinésithérapeutes, diététiciens et, d'une manière générale, tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance se révèle nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental ;
- par les entraîneurs :
 - aux préparations des séances d'entraînement et de matchs, aux supervisions des autres équipes du club ou des équipes adverses ;
 - aux analyses d'après match ;
 - aux entretiens avec les médias à la demande de l'employeur ou de l'organisateur de la compétition ;
 - aux entretiens avec les sportifs membres de la structure employeur » comme avec les sportifs, ou leurs représentants, envisagés pour un recrutement ultérieur ;
 - aux réunions internes à l'entreprise employeur » (avec les dirigeants, les autres entraîneurs...), ainsi qu'aux tâches administratives accomplies dans le cadre de leurs fonctions au sein de cette entreprise ;
 - aux rencontres avec le médecin de la structure employeur » et / ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire.

La définition du temps de travail effectif pourra faire l'objet d'adaptation dans les accords sectoriels en considération des spécificités des différents sports.

12.7.1.3. Temps partiel

12.7.1.3.1. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de

Par dérogation à l'article L. 3123-27 du code du travail, la durée minimale de travail des sportifs visés par l'article 12.3.1.1 est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à cette durée du travail.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

Par dérogation à l'article L. 3123-27 du code du travail, la durée minimale de travail des entraîneurs visés par l'article 12.3.1.2 est fixée à 18 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

La durée minimale de travail des contrats de travail en cours à la signature de cet avenant reste fixée à 17 h 30 jusqu'à leur renouvellement.

Toutefois un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut fixer une durée minimale de travail des entraîneurs professionnels inférieure pour les entraîneurs professionnels ne bénéficiant que d'une délégation limitée dans la gestion des sportifs.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

12.7.1.3.2. Dérogation applicable aux sportifs en formation

Une durée minimale de travail est fixée pour les sportifs en formation dans les conditions prévues par l'article 12.9.2.

12.7.1.3.3. Modalités de regroupement des horaires de travail

L'application de l'article 12.7.1.3.1 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

12.7.1.3.4. Mentions obligatoires dans le contrat

Conformément à l'article L. 3123-6 du code du travail, le contrat doit contenir les mentions suivantes auxquelles s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.6.1 :

- la qualification ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail) ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat.

12.7.1.3.5. Modification de la répartition de la durée du travail

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail en respectant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : force majeure, intempéries, contrainte liée aux compétitions, indisponibilité des locaux ou d'un membre de l'équipe ou de son encadrement ou d'indisponibilité des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai peut être réduit à 4 ou 3 jours ouvrés.

12.7.1.3.6. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de celle-ci, sans pouvoir atteindre la durée légale.

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

Les heures complémentaires sont payées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées.

Dans les mêmes conditions, le bulletin de paie fait apparaître le nombre d'heures travaillées et la rémunération majorée afférente.

12.7.1.3.7. Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, le cas échéant, jusqu'à atteindre la durée légale du travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent normalement désigné, le nombre d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est limité à 4, et la durée maximale de chaque avenant ne peut excéder 21 jours consécutifs.

Les compléments d'heures effectués conformément à l'avenant sont payés à la fin de chaque mois.

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés volontaires du secteur en surcroît d'activité.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

12.7.1.3.8. Interruption journalière d'activité

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, il est possible de déroger à cette règle en raison des conditions de travail, sous réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures.

L'application de la dérogation sur l'interruption journalière d'activité donnera lieu à l'octroi d'une contrepartie financière ainsi calculée :

Si le nombre de coupures dans la journée est de 2 Si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail	La contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 2 heures au taux horaire non majoré
Si le nombre de coupures dans la journée est de 3 ou plus Si la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail	La contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 3 heures au taux horaire non majoré

La compensation financière définie ci-dessus est accordée une fois par mois quel que soit, au cours de cette période, le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire.

12.7.1.3.9. Droits des salariés à temps partiel

12.7.1.3.9.1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-3 du code du travail.

Tout refus de l'employeur doit être motivé par écrit au salarié dans un délai de 6 jours ouvrés au maximum après que le poste à temps plein a été pourvu.

L'employeur peut proposer aux salariés à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

12.7.1.3.9.2. Égalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions du présent chapitre pro rata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

12.7.1.3.10. Salariés annualisés n'ayant pas travaillé la totalité de la période de référence

Lorsque le temps de travail est aménagé par accord d'entreprise conclu conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail, en cas de rupture du contrat en cours de période annuelle, le salarié qui aurait reçu une rémunération supérieure au nombre d'heures réellement effectuées à la date de notification de la rupture, n'est tenu de rembourser le trop-perçu qu'en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

12.7.1.4. Dispositions particulières aux entraîneurs classés dans la catégorie cadres (1)

La durée de travail des entraîneurs cadres qui exercent à temps complet, peut être évaluée dans le cadre d'une convention de forfait jours à l'année.

Entre le début, et la fin de la saison sportive, le nombre de jours de travail ne peut alors excéder 214 jours, auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

La mise en oeuvre du forfait jours à l'année suppose que le recours à ce mode de décompte des temps de travail, bien que prévu conventionnellement, soit prévu par le contrat de travail.

12.7.1.5. Repos

a) Repos quotidien

Une durée minimale de repos entre 2 jours de travail doit impérativement être respectée. Elle est de 11 heures. Cette durée minimale pourra être réduite à 9 heures pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

b) Repos hebdomadaire

Compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise, et conformément aux dispositions du chapitre V de la présente convention, il est fait dérogation à l'obligation du repos dominical pour les salariés visés au présent chapitre. Ce principe s'applique même en l'absence de mention particulière dans le contrat de travail.

La durée du repos hebdomadaire obligatoire peut être réduite à 33 heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

Les jours de repos hebdomadaires qui ne pourront être pris en raison de la nature de la compétition seront reportés dès la fin de celle-ci. Toutefois le cumul des repos hebdomadaires reportés ne peut être supérieur à 5 jours, sans donner lieu à une totale récupération (2).

12.7.2. Congés payés

12.7.2.1. Définition

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées à l'article L.3141-1 du code du travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (article 12.7.1.2).

Les notions de jours ouvrables, de mois de travail effectif, de semaine, sont celles définies par le code du travail.

12.7.2.2. Durée et période des congés

12.7.2.2.1. Le sportif.

L'impératif de protection de leur santé et de leur vie personnelle et familiale exige que soit garanti aux sportifs professionnels l'aménagement de temps de récupération et des congés minimum.

Le droit annuel à congés payés des sportifs sera de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables (ce dispositif écartant les jours supplémentaires liés au fractionnement), et ce droit sera mis en oeuvre selon les modalités suivantes :

- 19 jours consécutifs, afin de leur permettre de se régénérer pour la saison sportive suivante, sans qu'aucune contrainte de la part de l'employeur ne puisse être imposée au sportif ; ces congés devront se situer pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
- 5 jours consécutifs en fin d'année civile, comprenant au moins le 25 décembre ou le 1er janvier ;
- le solde réparti, en accord avec l'employeur, en 3 périodes au maximum définies sous réserve des contraintes sportives dès la définition des calendriers fédéraux.

Dans tous les cas, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

12.7.2.2.2. L'entraîneur

Le droit annuel à congé payé est, pour les entraîneurs, régis par le présent chapitre de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la saison sportive et aux périodes de congés des sportifs, étant entendu que les exigences de la fonction d'entraîneur font qu'il est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs et quelques jours après le départ en congé de ceux-ci.

Dans tous les cas, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

12.7.2.3. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée selon les dispositions légales en vigueur. La rémunération pouvant servir de base au calcul comporte les éléments prévus au contrat de travail ou précisés par voie d'avenant comme prévu au dernier alinéa de l'article 12.6.1.

Le salaire annuel du sportif ou de l'entraîneur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité.

Pour sa détermination ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et / ou aléatoire.

12.7.3. Hygiène et sécurité

12.7.3.1. Prescriptions générales

Pour satisfaire aux obligations prévues à l'article 12.3.1.3, l'employeur doit veiller à mettre en oeuvre les moyens que requiert l'exercice de la discipline sportive concernée. Cela vaut aussi bien pour les installations, l'assistance médicale, la mise à disposition de matériels ou l'entretien du corps. Cette obligation de moyens s'impose notamment en raison des risques d'accidents durant les compétitions comme durant les entraînements, risques rendus plus dangereux dans le cadre du sport professionnel.

Pour ces raisons toutes prescriptions voulues par l'employeur dans ce domaine doivent faire l'objet, avant d'être arrêtées, d'une consultation préalable du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel. Dans ce cadre, les employeurs prendront toutes mesures pour que soient strictement respectés les repos minima nécessaires à la protection de la santé des salariés et au déroulement normal de l'activité.

L'employeur doit également tout mettre en oeuvre pour que l'entraîneur soit dans des dispositions optimales pour l'exercice de son activité.

Il appartient à l'entraîneur de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux matchs et entraînements dans les dispositions requises.

12.7.3.2. Hygiène

Les employeurs mettent à la disposition des salariés des équipements et des matériels adaptés à la pratique de l'activité. Les infrastructures, les douches, vestiaires et sanitaires entre autres, doivent être conçus pour que soient respectées les dispositions minimales prévues au code du travail.

12.7.3.3. Sécurité

Indépendamment de sanctions administratives susceptibles d'être prononcées par une instance sportive, ou encore de décisions administratives et judiciaires encourues par un employeur qui enfreindrait ces règles de sécurité, leur non-respect, s'il matérialise un état de risque grave, peut justifier l'exercice, par le salarié, du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1 du code du travail. Il peut aussi constituer un motif de conflit collectif.

Il entre dans les attributions de l'entraîneur de contribuer à la mise en oeuvre :

- de la politique générale de prévention et de sécurité de l'employeur ;
- de la politique de l'entreprise en matière de lutte contre le dopage.

Les employeurs sont tenus d'informer, par tout moyen adapté, les salariés des règles applicables aux conditions d'exercice de leur activité mais aussi, plus généralement, de les sensibiliser aux risques du métier et des comportements psychologiques que ceux-ci induisent. Une formation est organisée au bénéfice de tout sportif lors de la conclusion de son premier contrat sur les risques encourus et les règles applicables en matière de sécurité.

12.7.3.4. Santé

a) Prévention et lutte contre le dopage

Les sportifs, les entraîneurs et leurs employeurs sont tenus de respecter et de faire respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la prévention et à la lutte contre le dopage.

b) Congés des salariées enceintes

En cas d'impossibilité, le contrat de travail est suspendu à l'initiative de l'employeur ou de la sportive salariée et le bénéfice du maintien du salaire est acquis.

NOTE 1 : Avenant 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel BO 2014/26 article 4 :

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des nouvelles dispositions introduites par le présent accord, les parties décident d'engager en 2016 une étude statistique dans le cadre de l'observation des données de branche sur le travail à temps partiel.

1. A la suite de l'évaluation mentionnée au présent article, les parties s'entendent pour l'ouverture d'une négociation visant à apporter les ajustements nécessaires aux dispositions relatives au travail à temps partiel pour tenir compte de la réalité de la branche.

2. Si cette négociation devait ne pas aboutir par la signature d'un nouvel accord substitutif à la date butoir du 1er juillet 2017, les dispositions suivantes se substitueraient aux dispositions prévues par l'article 2 du présent accord :

L'article 12.7.1.3.1 de la convention collective nationale du sport serait remplacé par les dispositions suivantes.

« 12.7.1.3.1. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des sportifs professionnels est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail. Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des entraîneurs est fixée à 18 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord

collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée. »

En outre, l'article 12.7.1.3.8 serait rédigé ainsi :

« 12.7.1.3.8. Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 2 heures continues de travail.

En outre, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, il est possible de déroger à cette règle en raison des conditions de travail, sous réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures.

En cas de dérogation à l'interruption journalière d'activité en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une compensation financière, définie comme suit :

- en cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la deuxième coupure ;*
- en cas d'une coupure supérieure à 2 heures, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.*

La compensation financière définie ci-dessus est accordée une fois par mois quel que soit, au cours de cette période, le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire. »

NOTE 2 : Avenant n°120 du 15 juin 2017, article 1er :

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 1er décembre 2017, afin de permettre la tenue de la négociation visant à apporter les éventuels ajustements aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel prévue au point 1 de cet article. Les partenaires sociaux de la branche se laissent la possibilité de différer l'application des articles susmentionnés jusqu'au 1er juillet 2018 dans le cadre d'un avenant ultérieur.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8 de la CCNS est maintenue.

NOTE 3 : Avenant n°125 du 7 novembre 2017, article 1er :

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 1er juin 2018 afin de permettre la tenue de la négociation visant à apporter les éventuels ajustements aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel prévues au point 1 de cet article.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8 de la CCNS est maintenue.

Ces dispositions remplacent celles prévues dans l'article 1er de l'avenant n° 120 du 15 juin 2017.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3123-17 et L. 212-15-3 (III) du code du travail, qui prévoient des clauses obligatoires en matière de temps partiel et de forfaits jours (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Article 12.8

En vigueur étendu

Formation continue

12.8.1. Dispositions générales

Les plans de formation élaborés par les employeurs devront prévoir de répondre aux besoins des sportifs et des entraîneurs, notamment en vue de leur reconversion.

12.8.2. Dispositions particulières aux entraîneurs

Lorsqu'un entraîneur professionnel relevant du présent chapitre dépose une demande de formation au titre du DIF, l'employeur est tenu :

- de donner suite à cette demande avant la fin de la saison sportive ;
- et d'abonder d'une durée égale le temps de formation sans que cet abondement puisse dépasser 3 jours.

12.8.3. Dispositions particulières au CIF

Lorsqu'un salarié relevant du présent chapitre dépose une demande de congé individuel de formation CDD, sa demande est recevable dans les conditions suivantes :

- à l'issue du contrat : selon les critères réglementaires fixés par l'Opacif Unification dans les 12 mois après le terme du dernier contrat ;
- *en cours de contrat, dans le cas où la formation se déroule pour partie durant le contrat de travail : s'il dispose d'une ancienneté de 24 mois dans la même entreprise ou de 48 mois attestés dans la branche professionnelle. L'autorisation d'absence de l'employeur est requise (1).*

Lorsque la demande d'un salarié est acceptée par l'Opacif, la rémunération pendant le déroulement du congé individuel de formation est plafonnée au maximum à 2, 3 fois le plafond de la sécurité sociale en vigueur.

(1) *Termes exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 6322-28 (anciennement article L. 931-15, alinéa 6) et R. 6322-20 (anciennement article L. 931-15, alinéas 2 et 3) du code du travail.*
(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

Article 12.9

En vigueur étendu

Sportifs en centre de formation

12.9.1. Définition

L'accès à un centre de formation agréé selon les dispositions des articles L. 211-4 et L. 211-5 du code du sport est subordonné à la conclusion d'une convention conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette convention est établie entre l'association ou la société dont relève le centre et le bénéficiaire de la formation ou son représentant légal.

Les accords sectoriels prévoiront, pour chaque sport, les éléments du contrat de travail que le club formateur pourra proposer au sportif à l'issue de sa formation ainsi que les conditions dans lesquelles cette proposition devra être formulée.

12.9.2. Contrat de travail d'un sportif en formation

L'association ou la société dont relève le centre de formation peut proposer au sportif en cours de formation un contrat de travail tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, et dont la date d'expiration doit être identique à celle de la convention de formation.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, sous réserve d'être titulaire de la convention mentionnée à l'article L. 211-5 du code du sport et conclue avec un centre agréé au sens de l'article L. 211-4 du code du sport, le sportif de moins de 26 ans est de droit soumis à une durée minimale de 9 heures hebdomadaires, dès lors que sa formation s'inscrit dans un cursus de niveau secondaire ou postsecondaire (général ou technique).

Par dérogation à l'article 12.10.2, le sportif en formation visé au présent article qui n'est pas pris en charge par la sécurité sociale en cas de maladie, d'accident du travail ou de trajet, car n'ayant pas effectué au moins 200 heures de travail salarié au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant cet arrêt ou n'ayant pas perçu au moins 1 015 fois le Smic horaire, bénéficie du maintien de son salaire de référence pendant 90 jours.

Article 12.10

En vigueur étendu

Maladie — Accident du travail — Prévoyance

12.10.1. Dispositions générales

Quelle que soit leur ancienneté, les salariés visés au présent chapitre bénéficient des dispositions suivantes :

- maintien du salaire de référence en cas de maladie ou d'accident du travail, dans les conditions définies à l'article 12-10.2 ;
- versement d'un capital en cas de décès égal au moins à 300 % du salaire annuel de référence ;
- indemnisation de l'invalidité définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence utilisé pour le calcul de ces garanties est entendu comme le salaire net tel qu'il résulte du contrat de travail ; il est limité aux tranches A et B de la sécurité sociale.

Pour satisfaire à ces exigences, les employeurs sont libres de souscrire des garanties auprès de l'organisme de leur choix, sous réserve des modalités définies par accord sectoriel.

12.10.2. Maladie ou accident du travail

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie, d'accident de travail ou de trajet dûment constaté par certificat médical, les salariés visés au présent chapitre bénéficieront d'un maintien de salaire dans les conditions et limites ci-dessous :

Les salariés :

- devront avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de leur employeur et de la caisse de sécurité sociale ;
- devront être pris en charge à ce titre par le régime général ou un autre régime de sécurité sociale.

L'employeur garantira le salaire de référence en complétant le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie, ces indemnités seront dues pendant la durée de l'arrêt de travail et jusqu'au 90e jour d'arrêt.

Dans tous les cas, la reprise par le sportif de son activité, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, n'est considérée comme effective qu'à compter du moment où il est apte à participer à l'intégralité des entraînements et, par là même, aux compétitions.

Section 2 : Dispositions complémentaires applicables en l'absence d'accord sectoriel

Article 12.11

En vigueur étendu

Exploitation de l'image et du nom des sportifs et des entraîneurs dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

12.11.1. Exploitation de l'« image associée »

Le présent article vise la reproduction sur tout support et/ou par tout moyen de l'image, du nom, de la voix du sportif ou de l'entraîneur (ci-après « l'image du salarié »), associée à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur (ci-après « l'image de l'employeur »).

Le nombre minimum de sportifs et/ou d'entraîneurs dont l'image, reproduite sur un même support d'une manière identique ou similaire, constitue une image associée collective, est fixé à 50 % de l'effectif présent sur le terrain pour la discipline considérée ; si ce nombre n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier inférieur.

En deçà de la limite ainsi fixée, l'image est considérée comme individuelle.

12.11.1.1. Image associée collective

L'employeur décide de l'exploitation de l'image associée collective sur tout support ou par tout moyen, à son profit ou à celui de ces partenaires. Il informe les salariés des conditions d'utilisation de l'image associée collective.

12.11.1.2. Image associée individuelle

12.11.1.2.1. Exploitation par l'employeur ou un partenaire commercial de celui-ci

Les conditions de cette exploitation doivent être prévues dans le contrat de travail ou dans un avenant ; à défaut l'accord préalable du ou des salariés dont l'image est utilisée est nécessaire.

12.11.1.2.2. Exploitation par le salarié

L'exploitation par le salarié pour son compte de son image individuelle associée à celle de l'employeur requiert l'accord préalable de l'employeur.

12.11.1.3. Autre cas d'exploitation de l'image associée

Tout autre cas d'exploitation de l'image associée collective ou individuelle doit être prévue à défaut par le contrat de travail du ou des intéressés.

12.11.2. Utilisation par le salarié de son image individuelle

Indépendamment de l'exploitation de l'image associée en application de l'article 12.11.1, le salarié peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom mais sans référence à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur. Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du club pour information, soit lors de la conclusion du contrat, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers.

Cette liberté peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes de l'employeur. À cet effet, le contrat de travail peut interdire que les actions d'exploitation de l'image individuelle du salarié bénéficient à une entreprise concurrente de partenaires commerciaux significatifs de l'employeur ; dans ce cas, la liste des gammes de produits ou de services réservées à ces derniers devra être précisée dans le contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles elle pourra être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

12.11.3. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le salarié s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par l'employeur, à l'exception des équipements spécialisés pour lesquels il peut librement utiliser ceux de la marque de son choix.

Les équipements spécialisés sont ceux considérés dans le sport pratiqué comme ayant une incidence matérielle sur la performance des sportifs en raison de leurs caractéristiques techniques particulières.

L'engagement éventuel du salarié de porter les équipements spécialisés fournis par l'employeur doit être expressément mentionné dans le contrat de travail ou par voie d'avenant à celui-ci.

Article 12.12

En vigueur étendu

Participation aux équipes de France

Les conditions dans lesquelles un sportif professionnel sélectionné ou un entraîneur est mis à disposition de l'équipe de France relèvent de la compétence de la fédération, en commun avec la ligue professionnelle le cas échéant, conformément aux dispositions de l'article R. 132-11 du code du sport.

En principe, la participation à l'équipe de France n'a aucune incidence sur le lien de travail qui unit les intéressés au groupement sportif qui les emploie.

Le sportif, et/ou l'entraîneur, est alors réputé remplir auprès de la fédération une mission confiée par son employeur au titre de ses activités salariées, et pour laquelle il conserve l'intégralité de ses droits de salarié.

La fédération dans ce cas devra s'assurer qu'en cas de blessure le salarié bénéficie au moins de la protection sociale prévue par l'article 12.10.1 du présent chapitre.

Les dispositions de l'article 12.11 ci-dessus doivent être comprises sous la réserve des obligations résultant pour les intéressés de leur participation à l'équipe de France.

Nouveau chapitre XII : Sportifs et entraîneurs professionnels au sens de l'article L. 222-2 du code du sport

Article Préambule

En vigueur non étendu

Le sport professionnel est une activité économique étroitement liée aux impératifs et aux aléas de la compétition sportive, dont la nature et les conditions d'exercice ont une incidence nécessaire sur les conditions d'emploi, de travail, de rémunération ainsi que sur les garanties sociales à définir pour les salariés visés au présent chapitre : les sportifs et entraîneurs professionnels au sens de l'article L. 222-2 du code du sport.

Aussi le présent chapitre prend-il en compte la brièveté et l'intensité de la carrière sportive et l'importance de la préparation physique et psychologique dans le métier des sportifs, en définissant, pour ceux-ci et leurs entraîneurs, les conditions d'emploi et de travail adaptées au rythme des sports professionnels – voire de chacun d'eux –, tout en visant à protéger la santé des intéressés et en ménageant l'adaptation à l'emploi par la formation continue et la possibilité de leur reconversion professionnelle ultérieure.

Il prend en compte également le principe de l'aléa sportif inhérent à toute compétition ou système de compétition. Ce principe postule que soit préservée, entre compétiteurs, une égalité de chances, dans le sens de la réglementation des compétitions définie par les fédérations sportives et les ligues professionnelles en vertu des prérogatives que leur reconnaît la loi. Pareillement, au regard des conditions d'emploi et de travail, l'équité sportive impose, au sein d'un même sport professionnel, voire d'une catégorie de celui-ci, une unicité de statuts qui justifie la mise en place d'accords collectifs nationaux conclus au sein d'une discipline, le cas échéant limités à certaines divisions. Ces accords sont évoqués par le législateur en tant qu' « accord collectif de discipline » ou « convention ou accord collectif national ». Ils incluent également les « accords sectoriels » prévus au sein du présent chapitre. Les partenaires sociaux de la présente convention en soulignent l'importance, en tant que norme adaptée à la réalité de certaines disciplines et certains niveaux de compétitions. Dans le présent chapitre, tous ces accords, quelle que soit leur date de conclusion, sont regroupés sous la dénomination d' « accord collectif de discipline ».

Les caractéristiques particulières des activités auxquelles s'applique le présent chapitre, imposent de prendre en compte les données suivantes :

- la mixité dans les compétitions des différents sports concernés étant le plus souvent interdite ou impossible, toute disposition relative à l'égalité des sexes n'a pas lieu d'être entre sportifs ;
- la durée courte et la nature des carrières du sport professionnel ainsi que le recours au contrat à durée déterminée imposent une approche particulière notamment des questions de classification et d'ancienneté.

Dans l'ensemble du présent chapitre, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin en tant que de besoin. Ainsi, le terme de « sportif professionnel » couvre aussi bien les sportives que les sportifs et le terme « d'entraîneur professionnel » couvre également aussi bien les entraîneuses que les entraîneurs.

Article 12.1

En vigueur non étendu

Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux sportifs et entraîneurs professionnels salariés au sens de l'article L. 222-2 du code du sport et définis aux articles 12.3.1.1 et 12.3.1.2.

Elles s'appliquent également, par assimilation, aux salariés encore embauchés sous la forme d'un CDD d'usage, conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail, conclu au titre du « sport professionnel ».

Les dispositions du présent chapitre ne préjugent pas de l'application des accords collectifs de discipline.

Article 12.2

En vigueur non étendu

Dispositif applicable

Dans le champ d'application tel que défini à l'article ci-dessus, sont applicables :

- les dispositions de la présente convention comprises dans les chapitres Ier, II, III, VIII et XIII ainsi que celles auxquelles le présent chapitre et les accords sectoriels font expressément référence ;
- les dispositions du présent chapitre et des accords sectoriels qui en constituent partie intégrante.

12.2.1. Accord sectoriel

Les accords sectoriels définis pour chaque sport professionnel, ou leurs avenants modificatifs, constituent partie intégrante du présent chapitre.

Ne peut acquérir la qualité d'accord sectoriel qu'un accord :

- élaboré dans le secteur considéré et définissant les catégories de personnels auxquelles ils s'appliquent dans les limites de l'article 1er ci-dessus ;
- traitant de l'ensemble des points suivants :
 - les thèmes des chapitres IV à VII et XI :
 - son champ, qui ne peut s'étendre au-delà d'un sport (1) ;
 - les contrats ;
 - le temps de travail ;
 - la pluralité d'emplois ;
 - la santé, l'hygiène, la sécurité ;
 - les congés ;
 - la formation ;
 - les rémunérations ;
 - la prévoyance ;
- ainsi que :
 - l'exploitation de l'image et du nom des sportifs ;
 - les conséquences sur les contrats de travail d'une participation aux équipes de France ;
 - tout dispositif de nature à favoriser la reconversion des sportifs, notamment sous la forme d'un plan d'épargne salariale ;
- les conditions dans lesquelles l'accord pourra être modifié ;
- ainsi qu'éventuellement les dérogations qu'il sera possible d'apporter à l'accord sectoriel par accord d'entreprise sous réserve des dispositions du code du travail ;
- signé par les partenaires sociaux du secteur suivant le principe de majorité en audience. L'appréciation de la représentativité des organisations signataires au regard de cette exigence se réalise, en premier lieu, par le décompte des adhérents des signataires lorsque celui-ci est supérieur à 50 % des effectifs concernés, catégorie d'emploi par catégorie d'emploi. A défaut de se trouver dans cette situation, la preuve de la légitimité se réalise sur le fondement des résultats d'une élection professionnelle organisée pour l'occasion ;
- accepté par la commission nationale de négociation constituée pour négocier la CCN Sport » ; sur présentation par au moins 1 organisation d'employeurs et 1 organisation syndicale de salariés, parties à la négociation de la CCN Sport ». La présentation du texte peut être accompagnée d'un rapport sur les caractéristiques économiques et sociales du secteur auquel il s'applique.

L'acceptation doit porter sur la totalité du texte afin de respecter le caractère contractuel de l'élaboration de celui-ci ; le contrôle de la commission nationale de négociation porte sur la régularité de cet accord et sur sa conformité aux dispositions de la section 1 présent chapitre. Cette conformité s'apprécie au regard de l'équilibre global des textes, apprécié sur l'ensemble des salariés et sur l'ensemble des avantages consentis les uns en contrepartie des autres et constituant un tout indivisible.

À défaut d'acceptation le projet est retourné à ses auteurs, accompagné des motifs du refus ;

- ayant fait l'objet d'une procédure d'extension en tant qu'avenant à la présente CCN.

12.2.2. Absence d'accord sectoriel

I. À défaut d'accord sectoriel dans un sport déterminé, il est fait directement application de l'ensemble des autres dispositions énoncées à l'article 12.2 du présent chapitre auxquelles les accords d'entreprise ne peuvent alors déroger que dans un sens plus favorable.

II. Les conventions collectives ou les accords ayant valeur de convention collective, signés antérieurement à la signature de la présente CCN Sport » ne sont pas soumis aux dispositions prévues par le I ci-dessus.

Toutefois :

- conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, ces accords et conventions ne pourront déroger aux dispositions des articles 12.7.2.1 et 12.9 du présent chapitre ainsi qu'à celles du chapitre VIII de la présente convention ;
- dès l'entrée en vigueur de la présente convention, les partenaires sociaux signataires desdits accords ou conventions négocieront l'adaptation de ceux-ci en vue de leur donner la forme d'accords sectoriels

III. Si, dans un sport où ont été appliquées des dispositions du 1 ou du 2 ci-dessus, un accord sectoriel est conclu par la suite, les parties devront définir dans le texte dudit accord (ou dans un accord spécifique respectant la même procédure) les conditions de sa mise en application.

(1) *Pour chaque discipline pourront coexister plusieurs accords sectoriels ou dans chaque accord sectoriel pourront être traitées distinctement les différentes catégories de la discipline.*

Article 12.3

En vigueur non étendu

Définition du contrat de travail

12.3.1. Objet du contrat de travail

12.3.1.1. Le sportif

Le sportif professionnel est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport – y compris celui qui serait sous convention de formation avec un centre de formation agréé.

Il met à disposition de son employeur, contre rémunération, ses compétences, son potentiel physique et ses acquis techniques et tactiques, le temps de préparer et de réaliser une performance sportive dans le cadre d'une compétition ou d'un spectacle sportif de façon régulière ou occasionnelle, ainsi que, accessoirement, les activités de représentation qui en découlent.

Sont compris dans cette définition les sportifs professionnels salariés sous CDD spécifique avec une fédération en qualité de membres d'une équipe de France comme prévu par l'article L. 222-2-2 du code du sport.

12.3.1.2. L'entraîneur

Au sens du présent chapitre, est entraîneur professionnel, titulaire d'un CDD spécifique en application de l'article L. 222-2 du code du sport, le salarié dont l'activité consiste à consacrer plus de 50 % de son temps de travail contractuel à la préparation et l'encadrement d'au moins un sportif salarié, au sens des missions définies à l'alinéa suivant.

Les missions du salarié susmentionné sont celles visées à l'article 12.8.1.2 (la préparation physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements, l'analyse vidéo collective et individuelle, la compétition ...).

Il est obligatoirement titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération.

La mission de l'entraîneur peut également comprendre accessoirement des activités de représentation au bénéfice de son employeur.

Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification.

Si son degré d'autonomie, son niveau de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur aura le statut cadre au sein de la structure " employeur ". Entrent notamment dans cette catégorie les entraîneurs principaux des équipes évoluant au sein d'une ligue professionnelle.

Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

Est également considéré comme entraîneur professionnel au sens du présent article, l'entraîneur sous CDD spécifique avec une fédération, qui encadre à titre principal les sportifs membres d'une équipe de France, comme prévu par l'article L. 222-2-2 du code du sport.

12.3.1.3. L'employeur

L'employeur du sportif professionnel est en principe une société sportive ou, seulement en l'absence d'une telle société, une association. Il en est de même pour les entraîneurs professionnels ;

Toutefois les contrats de travail des entraîneurs et des joueurs des centres de formation peuvent également être conclus avec l'association gestionnaire du centre.

L'employeur est une fédération sportive lorsqu'elle saline en CDD spécifique un ou des sportifs en qualité de membres d'une équipe de France, ainsi qu'un ou des entraîneurs qui encadrent à titre principal des sportifs membres d'une équipe de France.

12.3.2. Caractère particulier du contrat de travail

12.3.2.1. Contrat de travail à durée déterminée

Conformément aux dispositions de l'article L. 222-2-3 du code du sport, afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, tout contrat par lequel un employeur visé à l'article 12.3.1.3 s'assure, moyennant rémunération, le concours de l'un des salariés visés par le présent chapitre en vertu de l'article 12.1 (sportifs et entraîneurs professionnels), est un contrat de travail à durée déterminée spécifique dit « CDD spécifique ».

12.3.2.2. Pluralité d'emplois

Le cumul d'emploi avec une activité salariée est possible sur simple information de l'employeur, dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation concernant la durée du travail, au principe de loyauté et aux éventuelles clauses d'exclusivité conventionnellement ou contractuellement prévues.

Le cumul d'emploi avec une activité non salariée est possible, sur simple information de l'employeur, dès lors qu'il ne contrevient pas principe de loyauté et aux éventuelles clauses d'exclusivité conventionnellement ou contractuellement

prévues.

Dans le cas où un emploi privé relevant du présent chapitre est cumulé avec un emploi public, il convient de se conformer aux obligations légales en vigueur (demande d'autorisation, simple déclaration, libre exercice).

12.3.2.3. Durée du contrat de travail (en vigueur au 1er janvier 2025)

Un CDD spécifique peut être conclu pour une ou plusieurs saisons sportives. Par principe, la durée d'un CDD spécifique ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois. Sauf cas de dérogation spécifique ci-dessous, il s'achève impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive (la date du début de la saison sportive est arrêtée par l'autorité sportive compétente selon les cas la fédération nationale, la ligue professionnelle, ou autre).

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives (60 mois), y compris renouvellement tacite prévu contractuellement sous réserve des dispositions de l'article L. 211-5 du code du sport. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

Un CDD spécifique conclu en cours de saison sportive peut toutefois avoir une durée inférieure à douze mois, dans les conditions suivantes :

1° S'il est conclu en cours de saison, en dehors des cas de remplacement pour absence, suspension de contrat ou opération mentionnée au premier alinéa de l'article L. 222-3 du code du sport et visés ci-après, dès lors qu'il court au minimum jusqu'au terme de la saison sportive.

S'agissant d'un sportif, le contrat doit être conclu conformément aux dispositions prévues à l'article L. 222-2-4 alinéa 2 du code du sport.

S'agissant d'un entraîneur, le contrat doit alors être conclu pour une durée d'au moins 3 mois.

Dans ce cas, lorsque l'embauche en cours de saison vise à remplacer un entraîneur pour le reste de la saison, pour quelque motif que ce soit, ce contrat doit a minima, impérativement être proposé avec les mêmes durées de travail et classification que celles contenues dans le contrat de l'entraîneur remplacé.

Par ailleurs, le montant du salaire minimum correspondant à la classification de l'entraîneur concerné (classes A à D visées par l'article 12.7.2.2) devant lui être garanti est majoré comme suit (ces majorations ne se cumulent pas entre elles) :

- pour un contrat de 3 mois, 20 % de majoration du salaire minimum de la classe correspondante ;
- pour un contrat de 4 mois ou moins : 15 % de majoration du salaire minimum de la classe correspondante ;
- pour un contrat de 5 mois ou moins : 10 % de majoration du salaire minimum de la classe correspondante ;

2° S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur professionnel en cas d'absence du sportif ou de l'entraîneur ou de suspension de son contrat de travail ;

3° S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur faisant l'objet de l'opération mentionnée au premier alinéa de l'article L. 222-3 du code du sport.

L'entraîneur principal d'un centre de formation agréé conformément aux dispositions de l'article 12.9.1 ci-après, affecté exclusivement à celui-ci, et titulaire d'un CDD spécifique bénéficie d'un contrat d'une durée de deux ans minimum. Les prolongations éventuelles pourront n'être que d'une année.

Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

Article 12.4

En vigueur non étendu

Conclusion du contrat de travail

12.4.1. Formalisme du contrat de travail

Le contrat doit être daté et signé en au moins trois exemplaires, dont un doit être remis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Le sportif ou l'entraîneur professionnel et l'employeur apposent leur signature sur les trois exemplaires du contrat de travail précédée de la mention « lu et approuvé ».

Il doit comporter tous les éléments relatifs aux rémunérations.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant proposé par écrit au sportif ou à l'entraîneur professionnel.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment à l'article L. 1221-5-1 du code du travail, l'employeur doit obligatoirement communiquer l'ensemble des informations listées à l'article R. 1221-34 du code du travail.

12.4.2. Portée de la procédure fédérale en vue de garantir l'équité des compétitions

Pour qu'une procédure fédérale imposée aux associations ou sociétés sportives en vue de garantir l'équité des compétitions conformément à l'article L. 131-16 3° ou à l'article L. 222-2-6 du code du sport, ait un effet sur les contrats de travail liés, un accord collectif de discipline doit :

- faire explicitement référence à la procédure fédérale incluant notamment l'envoi des contrats de travail et en particulier au champ des associations ou sociétés sportives visées, à l'organisation de la procédure et à l'information des parties sur son déroulement ;
- déterminer les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation sur les contrats de travail.

Dans le cas contraire, le défaut d'homologation ne pourra avoir aucun effet sur le contrat de travail.

Article 12.5

En vigueur non étendu

Obligations de l'employeur

En application de l'article L. 1222-1 du code du travail, le contrat de travail doit être négocié, formé et exécuté de bonne foi.

Il incombe à l'employeur notamment :

- de fournir aux salariés le travail convenu dans le contrat de travail ainsi que tous les moyens nécessaires à sa réalisation ;
- de rémunérer les salariés conformément aux contreparties prévues dans le contrat de travail et payer les cotisations sociales afférentes ;
- de veiller à la santé et à la sécurité de tous les salariés placés sous son autorité ;
- de garantir la mise en œuvre des moyens permettant aux sportifs d'atteindre leur meilleur niveau en vue des compétitions notamment en s'assurant de leur encadrement par des entraîneurs titulaires d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ;
- de proposer aux salariés des actions de formation concernant à la fois l'adaptation, l'évolution, le maintien de l'emploi ;
- d'organiser un entretien professionnel individuel selon les dispositions légales en vigueur afin d'envisager les perspectives d'évolution professionnelles et identifier les besoins en formation de tous les salariés.

L'exécution de bonne foi du contrat de travail passe également par la possibilité pour les sportifs et les entraîneurs professionnels, de participer à des compétitions inscrites au programme de leur employeur. Celui-ci doit donc mettre en œuvre les moyens permettant aux entraîneurs et sportifs visés au présent chapitre d'atteindre leur meilleur niveau en vue des compétitions pour la préparation desquelles ils ont été engagés.

La participation d'un sportif à chaque compétition relève du pouvoir de sélection exercé sous la responsabilité de l'employeur.

En revanche, l'employeur ne saurait maintenir, sans motif légitime (notamment retour de blessure ou motif disciplinaire), l'un des salariés visés au présent chapitre à l'écart du programme commun mis en place au sein de la structure pour la préparation et l'entraînement de l'équipe pour laquelle il a été engagé.

Article 12.6

En vigueur non étendu

Discipline et sanctions

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre les salariés et l'employeur dans le cadre du contrat de travail conclu entre les deux parties ; elles ne visent pas les sanctions pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par l'autorité sportive compétente (selon les cas la fédération nationale, la ligue professionnelle, ou autre).

Pour assurer le respect des engagements contractés par les salariés, l'employeur dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, voire à la suspension ou même à la rupture du contrat. Ces sanctions sont prévues, lorsqu'il existe, par le règlement intérieur. Un exemplaire de celui-ci est remis à chaque salarié avant le début de la saison, ou en cas de mutation, lors la signature de son contrat.

Toute sanction infligée à un salarié doit être prononcée conformément aux dispositions des articles L. 1331-1 et suivants du code du travail.

Chaque absence non autorisée ou non motivée pourra entraîner l'application des dispositions prévues dans le règlement intérieur de l'employeur.

Article 12.7

En vigueur non étendu

Rémunérations et classification

12.7.1. Structure de la rémunération du salarié

La rémunération du salarié, dont le montant annuel respecte les minima prévus par le présent chapitre, comprend un salaire fixe et des avantages en nature valorisés dans le contrat.

La rémunération du salarié peut également comprendre :

- des primes liées au respect par le salarié de règles d'éthique (" primes d'éthique "), et/ ou, à l'exclusion de l'entraîneur, à son assiduité dans son activité au sein du club (" primes d'assiduité "). Les conditions d'attribution de ces primes sont fixées par le contrat de travail ou le règlement intérieur du club en conformité avec les stipulations des conventions et accords collectifs applicables ;
- des primes liées à la participation du salarié aux matchs officiels, ou aux résultats sportifs obtenus par le club, versées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement ou d'épargne salariale ou dans le cadre d'un accord de participation ;
- ainsi que toute autre forme autorisée par la loi.

Dans tous les cas, tout élément de rémunération individuelle convenu entre les parties, ou garanti par l'employeur, doit être intégré au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant le cas échéant), et être exprimé en montant brut.

En outre, les modalités d'attribution des éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondées sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale de l'employeur.

12.7.2. Rémunération minimum

12.7.2.1. Dispositions particulières applicables aux sportifs

À l'exception des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.7.1 alinéa 1 doit être au moins égale, pour un sportif salarié à temps plein, au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète, hors avantage en nature :

À compter du 1er janvier 2024, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 21 850 € brut annuel.

L'application du salaire minimal annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la période concernée.

12.7.2.2. Dispositions particulières applicables aux entraîneurs

12.7.2.2.1. Structure des salaires minima (à compter du 1er janvier 2025)

Les minima énoncés à l'article 12.7.2.2.1 s'entendent en prenant en compte tout élément de rémunération brut perçu par le salarié sur la période visée en contrepartie de son travail, en s'assurant de respecter la structure suivante :

- classe A : le salaire minimum est garanti hors avantage en nature ;
- classes B et C : au moins 90 % du salaire minimum doit être garanti hors avantage en nature ;
- classe D : au moins 80 % du salaire minimum doit être garanti hors avantage en nature.

Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

12.7.2.2.2. Salaires minima

Pour les entraîneurs classes A à C :

À compter du 1er janvier 2024, pour les entraîneurs classes A à C, à temps plein, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant :

Classe	Montants applicables à compter du 1er janvier 2024
Classe A « Technicien »	1 968,50 € brut mensuel
Classe B « Technicien »	2 175 € brut mensuel
Classe C « Agent de maîtrise »	2 251 € brut mensuel

Pour les entraîneurs classe D :

Pour un entraîneur classe D cadre, à temps plein, la rémunération est au moins égale au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète :

À compter du 1er janvier 2024, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à 42 455 € brut annuel.

L'application du salaire minimal annuel brut de référence est réalisée au prorata du nombre de mois écoulés sur la

periode concernée.

12.7.2.3. Disposition particulière aux salariés à temps partiel

Les dispositions des articles 12.7.2.1 et 12.7.2.2 ci-dessus s'appliquent au pro rata temporis pour le temps partiel, dans le respect des règles consacrées par le présent chapitre à la durée du travail.

12.7.3. Classification

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé
Classe A « Technicien »	<p>Prise en charge, dans une démarche de perfectionnement, d'un jeune sportif salarié ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes comprenant au moins un sportif salarié par délégation requérant une conception des moyens.</p> <p>Les personnels de ce groupe conduisent le projet de perfectionnement concernant leur domaine d'intervention, participent à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.</p>	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'un encadrement sportif bénévole d'un jeune sportif salarié ou d'une équipe de jeune donnée et contrôler l'exécution par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des moyens en relation avec sa compétence technique, d'élaborer des entraînements et des contenus et les modalités de leur mise en œuvre.	Entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans).
Classe B « Technicien »	<p>Prise en charge, dans une démarche de perfectionnement, d'un jeune sportif salarié ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes comprenant au moins un sportif salarié par délégation requérant une conception des moyens.</p> <p>Les personnels de ce groupe</p>	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi implique la responsabilité d'un encadrement sportif regroupant au moins un autre entraîneur rémunéré et le cas échéant d'autres entraîneurs bénévoles. Il peut bénéficier d'une	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets en relation avec sa compétence technique, d'élaborer des entraînements et des contenus et d'évaluer les	Entraîneur principal ou co-entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur de centre de formation agréé Entraîneurs

	<p>participent à la conception du projet de perfectionnement concernant leur domaine d'intervention, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.</p>		<p>délégation limitée de responsabilité dans la politique de gestion du personnel (les sportifs).</p>	<p>résultats de sa mission à partir d'outils existants.</p>	<p>d'une sélection nationale jeune</p>
Classe C « Agent de maîtrise »	<p>Prise en charge d'un sportif salarié ou d'une équipe comprenant au moins un sportif salarié en vue de d'une pratique de performance, par délégation requérant une conception des moyens.</p> <p>Les personnels de ce groupe participent à la définition des objectifs concernant leur domaine d'intervention, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.</p>	<p>Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.</p>	<p>Ils assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion des sportifs et de représentation auprès de partenaires extérieurs.</p>	<p>Leur maîtrise technique leur permet de concevoir des projets concernant leur domaine d'intervention et d'évaluer les résultats de leur mission à partir d'outils existants.</p>	<p>Entraîneur adjoint de l'équipe principale/ première d'une structure sportive sous forme de société sportive ou d'une association membre d'une ligue professionnelle.</p> <p>Entraîneur de centre de formation agréée.</p> <p>Entraîneur principal de l'équipe principale/ première ou réserve d'une structure sportive.</p> <p>Entraîneur/ sélectionneur adjoint d'une équipe de France.</p>
Classe D « Cadre »	<p>Prise en charge d'un sportif salarié ou d'une équipe comprenant au moins un sportif salarié en vue de d'une pratique de performance.</p> <p>Dans le cadre d'une délégation permanente de responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ils participent à la définition des objectifs du projet sportif sous la responsabilité des 	<p>Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la</p>	<p>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la</p>	<p>Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de</p>	<p>Entraîneur principal ou co-entraîneur de l'équipe principale/ première d'une structure sportive sous forme de société sportive ou d'une association membre d'une ligue</p>

	<p>représentants légaux de la structure ; – ils participent à l'établissement du projet de performance, du programme de travail ou système d'entraînement, à sa conduite ainsi qu'à son évaluation.</p>	<p>nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.</p>	<p>politique de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.</p>	<p>mission.</p>	<p>professionnelle. Directeur sportif d'un centre de formation agréée. Entraineur/ sélectionneur d'une équipe de France.</p>
--	---	---	---	-----------------	--

12.7.4. Obligations consécutives aux rémunérations

Le salaire fixe doit être versé par mensualité par les employeurs aux salariés sous contrat au plus tard le 5e jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est à dire à date fixe et à trente jours au plus d'intervalle.

La rémunération mensuelle versée au salarié sur la base de son salaire annuel contractuel est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, comme prévu par l'article L. 3242-1 du code du travail. Ceci vaut tant pour le salarié à temps complet que pour celui à temps partiel.

Les primes liées à la participation aux matchs et aux résultats sportifs obtenus par l'employeur doivent être versées au plus tard, sauf modalités particulières prévues au titre d'un dispositif d'épargne salariale, à l'expiration de la saison sportive concernée.

À défaut de paiement par l'employeur de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le salarié peut adresser à son employeur une mise en demeure.

Le non-paiement par l'employeur de la rémunération, à l'expiration d'un délai de 15 jours après mise en demeure adressée par le salarié, constitue une faute imputable à l'employeur justifiant la rupture du contrat et susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts.

Conformément aux dispositions du code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes se prescrit par trois ans.

Article 12.8

En vigueur non étendu

Conditions de travail

12.8.1. Durée du travail et repos

12.8.1.1. Principes

Parce qu'il est pratiqué à un haut niveau de compétition, le sport professionnel exige une condition physique parfaite qui rend indispensable le respect scrupuleux d'une préparation (notamment physique) minutieuse, ainsi que de temps de pause et de repos tout aussi essentiels. Protectrices de la santé et de la sécurité, les dispositions légales et conventionnelles imposant des temps de pause et de repos minimum ainsi qu'une durée maximum de travail sont également déterminantes au regard de la bonne exécution des obligations contractuelles touchant aux tâches à accomplir.

La nature particulière de l'activité d'un sportif professionnel, ainsi que la nécessité, pour pourvoir exercer efficacement, d'une longue préparation, notamment physique, rendent indispensable la déclinaison de la définition légale de la notion de temps de travail effectif. Par ailleurs, si certaines périodes d'activité se répètent semaine après semaine, il en est d'autres qui dépendent d'une part du calendrier des compétitions, et d'autre part du fait que les sportifs d'une même équipe n'ont pas forcément les mêmes charges de travail. Il en résulte que même dans les sports dits « collectifs », l'horaire est partiellement individuel ; de même que l'horaire collectif varie d'une semaine à l'autre au cours de la saison pour des raisons indépendantes de la volonté de la structure employeur.

Ces données valent également pour les entraîneurs dont les temps de travail et de repos sont nécessairement liés à ceux du sportif.

Il n'en est autrement que si l'entraîneur à la qualité de cadre dans ce cas, son temps de travail obéit aux dispositions de l'article 12.8.1.6 ci-dessous (temps de travail des cadres) sauf dispositions particulières.

12.8.1.2. Temps de travail effectif

Doit être compris dans la définition du temps de travail le temps consacré notamment :

- par les sportifs et les entraîneurs :
- – aux compétitions proprement dites ;
- – aux entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, aux entraînements individuels complémentaires ;
- – aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque celle-ci a lieu à l'extérieur du lieu habituel de travail et ceci quel que soit le mode de transport retenu. Si le déplacement nécessite un couver sur place, la période pendant laquelle le salarié est dans sa chambre n'est pas un temps de travail effectif, n'étant pas un temps d'astreinte ou de veille dès lors que le salarié n'a pas à être éventuellement appelé pour effectuer une tâche ;
- – aux repas post et pré-compétition pris en commun à la demande de l'employeur ;
- – à la participation à des actions promotionnelles et/ ou commerciales à la demande de son employeur ;
- par les sportifs :
- – aux séances de musculation et, plus généralement, d'entretien de la forme physique imposée dans le cadre de sa préparation ;
- – aux rencontres avec le médecin de la structure « employeur », les kinésithérapeutes, diététiciens et, d'une manière générale, tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental.
- par les entraîneurs :
- – aux préparations des séances d'entraînement et de matchs, aux supervisions des autres équipes du club ou des équipes adverses ;
- – aux analyses d'après match ;
- – aux entretiens avec les médias à la demande de l'employeur ou de l'organisateur de la compétition ;
- – aux entretiens avec les sportifs membres de la structure « employeur » comme avec les sportifs, ou leurs représentants, envisagés pour un recrutement ultérieur ;
- – aux réunions internes à l'entreprise « employeur » (avec les dirigeants, les autres entraîneurs ...), ainsi qu'aux tâches administratives accomplies dans le cadre de leurs fonctions au sein de cette entreprise ;
- – aux rencontres avec le médecin de la structure employeur et/ ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire.

Le présent article ne s'appliquent qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

12.8.1.3. Temps partiel

12.8.1.3.1. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-27 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés visés par l'article 12.1 est fixée à dix-sept heures trente hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel/ annuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

Cette durée minimale n'est pas applicable aux salariés travaillant dans le cadre d'une convention de forfait en jours

sur l'année.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

12.8.1.3.2. Dérogation applicable aux sportifs en formation

Une durée minimale de travail est fixée pour les sportifs en formation dans les conditions prévues par l'article 12.10.2.

12.8.1.3.3. Modalités de regroupement des horaires de travail

L'application de l'article 12.8.1.3.1 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

12.8.1.3.4. Mentions obligatoires dans le contrat

Conformément à l'article L. 3123-6 du code du travail, le contrat doit contenir les mentions suivantes auxquelles s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.7.1 :

- la qualification ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour les salariés annualisés en vertu de l'article 12.8.1.5 ou les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail) ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat.

12.8.1.3.5. Modification de la répartition de la durée du travail

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail en respectant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : force majeure, intempéries, contrainte liée aux compétitions, indisponibilité des locaux ou d'un membre de l'équipe ou de son encadrement ou d'indisponibilité des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai peut être réduit à 4 ou 3 jours ouvrés.

12.8.1.3.6. Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite d'un tiers de celle-ci, sans pouvoir atteindre la durée légale.

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

Les heures complémentaires sont payées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées.

Dans les mêmes conditions, le bulletin de paie fait apparaître le nombre d'heures travaillées et la rémunération majorée afférente.

12.8.1.3.7. Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, le cas échéant jusqu'à atteindre la durée légale du travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est limité à quatre, et la durée maximale de chaque avenant ne peut excéder 21 jours consécutifs.

Les compléments d'heures effectués conformément à l'avenant sont payés à la fin de chaque mois.

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés volontaires du secteur en surcroît d'activité.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

12.8.1.3.8. Interruption journalière d'activité

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, il est possible de déroger à cette règle en raison des conditions de travail, sous réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures.

L'application de la dérogation sur l'interruption journalière d'activité donnera lieu à l'octroi d'une contrepartie financière ainsi calculée :

-
- si le nombre de coupures dans la journée est de deux, la contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 2 heures au taux horaire non majoré ;
 - si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail ;
 - si le nombre de coupures dans la journée est de 3 ou plus, la contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 3 heures au taux horaire non majoré ;
 - si la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail.

La compensation financière définie ci-dessus est accordée une fois par mois quel que soit, au cours de cette période, le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire.

12.8.1.3.9. Droits des salariés à temps partiel

12.8.1.3.9.1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-3 du code du travail.

Tout refus de l'employeur doit être motivé par écrit au salarié dans un délai maximum de 6 jours ouvrés après que le poste à temps plein a été pourvu.

L'employeur peut proposer aux salariés à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

12.8.1.3.9.2. Égalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions du présent chapitre, au pro rata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

12.8.1.4. Repos

12.8.1.4.1. Repos quotidien

Une durée minimale de repos entre deux jours de travail doit impérativement être respectée. Elle est de onze heures. Cette durée minimale pourra être réduite à neuf heures pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

12.8.1.4.2. Repos hebdomadaire

Compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise, et conformément aux dispositions du chapitre V de la présente convention, il est fait dérogation à l'obligation du repos dominical pour les salariés visés au présent chapitre. Ce principe s'applique même en l'absence de mention particulière dans le contrat de travail.

La durée du repos hebdomadaire obligatoire peut être réduite à 33 heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

Les jours de repos hebdomadaires qui ne pourront être pris en raison de la nature de la compétition seront reportés dès la fin de celle-ci. Toutefois le cumul des repos hebdomadaires reportés ne peut être supérieur à 5 jours, sans donner lieu à une totale récupération.

12.8.1.5. Annualisation du temps de travail (en vigueur au 1er janvier 2025)

L'activité des sportifs et entraîneurs professionnels en CDD spécifique, visés par le présent chapitre, peut nécessiter une organisation du temps de travail variant en fonction de périodes de haute d'activité et de périodes basses, intimement liées au fonctionnement de la saison sportive et au rythme des compétitions.

En application de l'article L. 3121-41 du code du travail, le présent article a pour objet d'aménager le temps de travail sur une période de référence d'une année. Il ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

La période de référence de 12 mois sera définie au contrat de travail, et pourra notamment correspondre à la saison sportive. Les périodes d'acquisition et de prise des congés payés pourront être calquées sur cette période de référence.

12.8.1.5.1. Annualisation à temps plein

12.8.1.5.1.1. Principe et volume de travail

Le temps de travail des salariés à temps plein peut être modulé sur une base annuelle de 1 582 heures, réparties sur des semaines de haute activité et des semaines de basse activité.

Le droit à congés payés des sportifs professionnels étant de 3 jours ouvrables par mois de travail, la base annuelle est fixée pour ces salariés à 1 547 heures de travail effectif.

Les semaines de haute activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée du travail hebdomadaire est supérieure à 35 heures, dans les limites des durées maximales hebdomadaires applicables.

Les semaines de basse activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée du travail hebdomadaire est inférieure à 35 heures.

Un programme indicatif annuel du temps de travail sera déterminé par l'employeur et transmis aux salariés avant le début de chaque période de référence.

Ce programme indicatif pourra faire l'objet de modifications en cours de saison à condition que les salariés en soient informés au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance pourra être réduit à 3 jours.

12.8.1.5.1.2. Décompte des heures supplémentaires

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail à temps plein, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail chaque semaine ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, mais sont compensées avec les semaines de basse activité.

Les heures réalisées au-delà de la durée annuelle de 1 582 heures, ou 1 547 heures pour les sportifs, à la demande de l'employeur, constituent des heures supplémentaires.

12.8.1.5.2. Annualisation à temps partiel

12.8.1.5.2.1. Principe et volume de travail

Le temps de travail des salariés à temps partiel peut être modulé sur une base annuelle minimale de 822,5 heures de travail effectif par cycle pour les salariés entraîneurs et de 805 heures de travail effectif par cycle pour les salariés sportifs (correspondant à la durée hebdomadaire moyenne minimum de 17 h 30), réparties sur des semaines de haute activité et des semaines de basse activité.

Cette durée minimale annuelle peut faire l'objet d'une demande de dérogation individuelle, à l'initiative du salarié concerné, dans les cas visés par le code du travail.

Un programme indicatif annuel du temps de travail sera déterminé par l'employeur et transmis aux salariés avant le début de chaque période de référence.

Ce programme indiquera la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Les horaires pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié de façon mensuelle.

Ce programme indicatif et les horaires de chaque journée travaillée pourront faire l'objet de modifications à condition que les salariés en soient informés au moins 7 jours ouvrés avant leur mise en œuvre. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance pourra être réduit à 3 jours.

12.8.1.5.2.2. Décompte des heures complémentaires

Dans le cadre de cette annualisation du temps de travail à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire de travail ne sont pas considérées comme des heures complémentaires, mais sont compensées avec les semaines de basse activité.

Les heures réalisées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat, à la demande de l'employeur, constituent des heures complémentaires et sont majorées de 10 %.

Ces heures complémentaires réalisées à la demande de l'employeur peuvent représenter jusqu'à 10 % du volume annuel, et atteindre 1/3 de ce volume avec l'accord du salarié concerné.

Il est rappelé qu'en aucun cas la réalisation d'heures complémentaires ne peut permettre d'atteindre ou de dépasser la durée légale du travail.

12.8.1.5.3. Dispositions communes à l'annualisation à temps plein et à temps partiel

12.8.1.5.3.1. Rémunération : principe du lissage

La rémunération mensuelle des salariés dont le temps de travail est annualisé en vertu du présent article, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, est indépendante de l'horaire réellement accompli et est lissée sur la base de l'horaire moyen sur toute la période de référence.

12.8.1.5.3.2. Incidences de l'entrée et/ ou du départ en cours de période de référence sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en cours de cycle, une régularisation de la rémunération sera opérée au terme de la période de référence ou à la date du départ de la structure, sur la base du temps de travail réel accompli par le salarié au sein de la structure sur la période, selon les modalités suivantes :

- si la rémunération perçue (calculée sur la base de l'horaire moyen) est inférieure aux heures réellement travaillées, l'employeur versera au salarié le rappel de salaire correspondant, avec paiement des heures supplémentaires (temps plein annualisé) ou complémentaires (temps partiel annualisé) le cas échéant ;
- si la rémunération perçue (calculée sur la base de l'horaire moyen) est supérieure aux heures réellement travaillées sur la période, une régularisation du trop-perçu sera opérée par retenues successives sur les salaires dans la limite du dixième de salaire jusqu'à apurement du solde. Si de telles retenues s'avéraient insuffisantes pour apurement du

solde, l'employeur est fondé à demander aux salariés de rembourser le trop-perçu non soldé.

12.8.1.5.3.3. Gestion et impact des absences

Les absences assimilées à du temps de travail effectif par les dispositions légales et conventionnelles seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning.

En cas d'absence donnant lieu à maintien de la rémunération, le salaire dû sera celui que le salarié aurait perçu s'il avait effectivement travaillé sur les périodes concernées.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération, une retenue sera effectuée au réel (correspondant au taux horaire x nombre d'heures d'absence).

12.8.1.6. Dispositions particulières aux entraîneurs classés dans la catégorie « cadres »

12.8.1.6.1. Salariés concernés et convention individuelle de forfait

La durée de travail des entraîneurs cadres classés en classe D, en référence à la grille de classification de l'article 12.7.3 et aux critères qu'elle énonce, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service auxquels ils sont intégrés, peut être évaluée dans le cadre d'une convention de forfait jours à l'année. Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

Le recours au forfait en jours doit faire l'objet d'une clause dans le contrat de travail initial ou dans un avenant à celui-ci.

Cette convention de forfait individuelle peut être conclue avec tout salarié éligible au régime du forfait en jours. Elle peut préciser les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'entraîneur professionnel pour l'exercice de ses fonctions. Elle indique le nombre de jours travaillés dans l'année sans pouvoir excéder un volume contractuel de 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

Ce nombre de jours travaillés est un plafond. Par conséquent, la convention individuelle de forfait peut prévoir une durée de travail en jours minorée.

En tout état de cause, la charge de travail du salarié doit tenir compte de cette durée.

En plus de son droit à congés payés, chaque salarié au forfait en jours sur l'année bénéficie d'un nombre de jours de repos supplémentaires, dont le nombre s'obtient comme suit, s'agissant d'un forfait complet à 214 jours :

- nombre de jours de l'année civile ;
- nombre de jours tombant un week-end ;
- nombre de jours de congés payés acquis ;
- nombre de jours fériés dans l'année civile tombant un jour de la semaine ;
- nombre de jours travaillés du forfait.

12.8.1.6.2. Décompte et volume du forfait

La convention individuelle de forfait précise les modalités du décompte des jours travaillés et de repos. Ce décompte s'effectue soit par journée, soit par demi-journée.

En cas de maladie ou autre absence dûment justifiée, le nombre de jours travaillés pendant l'année ne peut être augmenté du nombre de jours d'absence. Les absences justifiées sont donc déduites du forfait.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés est calculée au pro rata temporis.

Un accord écrit entre le salarié et l'employeur peut également prévoir que le salarié renonce à une partie de ses jours de repos et voit son salaire majoré du fait du dépassement. Le taux de cette majoration est déterminé selon les modalités prévues à l'article L. 3121-59 du code du travail.

12.8.1.6.3. Rémunération

À l'occasion de la conclusion d'une convention de forfait en jours, l'employeur et le salarié apportent une attention particulière à la rémunération perçue par le salarié.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait perçoit une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui imposées.

La rémunération est fixée sur l'année et versée en douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

En cas d'absence donnant lieu à maintien de la rémunération, le salaire dû est celui que le salarié aurait perçu s'il avait effectivement travaillé sur les périodes concernées.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération, une retenue est effectuée au réel sur la base du salaire journalier.

~~En cas d'entrée/ sortie en cours d'année la rémunération forfaitaire sera proratisée à due concurrence sur la base du~~

salaire journalier.

Les entrées/sorties en cours de période du salarié peuvent, en fin de période ou au départ du salarié, donner lieu à un solde négatif ou positif de jours travaillés par rapport au nombre de jours travaillés prévu au contrat.

Ainsi, il sera procédé, dans le cadre du solde de tout compte, à une régularisation en comparant le nombre de jours réellement travaillés ou assimilés à ceux qui ont payées.

Si le solde du salarié est créditeur, une retenue correspondant au trop-perçu devra être remboursé mensuellement ou pourra être effectuée sur la dernière paie dans les limites autorisées par le code du travail.

Si le solde du salarié est débiteur, un rappel de salaire correspondant lui sera versé, sur la base du salaire journalier.

12.8.1.6.4. Contrôle de la charge de travail et modalité de communication

Il est rappelé que le salarié en convention de forfait en jours sur l'année n'est pas soumis aux dispositions relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

Toutefois, dans un souci de bon équilibre au travail et afin d'assurer la protection de la santé et sécurité des salariés, il est précisé que des mesures doivent être mises en place afin de vérifier que le salarié a une charge de travail raisonnable et répartie dans le temps. En particulier, le salarié doit informer son responsable hiérarchique de tout ce qui accroît de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Il est également rappelé que les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année ne doivent pas travailler plus de six jours d'affilée :

- Contrôle régulier, mensuel et annuel de la charge de travail :

L'employeur du salarié en convention de forfait en jours sur l'année est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos accordés à l'occasion de la conclusion de la convention de forfait).

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Il doit être établi chaque mois et est le support de déclaration obligatoire des situations pouvant éventuellement être rencontrées :

- difficultés dans l'organisation du travail ;
- charge de travail excessive ;
- alerte sur le non-respect des dispositions légales relatives aux repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaires (35 heures consécutives).

Il fera ressortir les journées et demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos pris afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans l'année.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail. S'il ne l'a pas lui-même établi, il étudie systématiquement le document de contrôle qui lui est remis.

À la fin de chaque année, l'employeur remet au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

- Entretiens :

Un entretien individuel au moins annuel abordant la charge de travail, l'organisation du temps de travail ainsi que l'articulation vie privée – vie professionnelle doit être organisé. Cet entretien doit notamment permettre de vérifier que l'intéressé a réellement bénéficié de ses droits à repos journalier et hebdomadaire et que sa charge de travail est compatible avec une durée du travail raisonnable. Il permet également d'aborder la rémunération du salarié, ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

Il est rappelé que l'amplitude et la charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Le salarié comme l'employeur peuvent, par ailleurs, solliciter à tout moment la tenue d'un entretien spécifique en cas de situation anormale, au regard notamment de la charge de travail, des temps de repos et l'amplitude horaire.

Un compte rendu peut être établi à l'issue de l'entretien. Le cas échéant, il consigne les solutions et mesures envisagées. L'employeur procède en tout état de cause à une analyse de la situation et prend toutes mesures appropriées pour remédier aux difficultés constatées.

- Information annuelle au CSE :

En outre, un bilan annuel sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés est communiqué, s'il en existe un au sein de l'entreprise, au comité social et économique.

12.8.1.6.5. Droit à la déconnexion

Il s'agit du temps en dehors du temps de travail pendant lequel le salarié n'a pas accès aux moyens technologiques lui permettant de communiquer ou de se connecter au réseau intranet/internet.

L'employeur du salarié en convention de forfait en jours sur l'année est tenu de prévoir, dans la convention de forfait, des dispositions permettant d'encadrer, de définir les modalités de son respect et, le cas échéant, de négocier sur le droit à la déconnexion.

12.8.1.6.6. Temps de repos

Les salariés soumis à ce régime disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum), au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures consécutives au minimum) et aux amplitudes (13 heures par jour de travail, au maximum).

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du salarié concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

La prise des jours de repos supplémentaires doit permettre une bonne répartition de la charge et des périodes de travail du salarié sur l'année.

Les jours de repos peuvent être affectés, le cas échéant, à un compte épargne temps.

12.8.2. Congés payés

12.8.2.1. Définition

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (art. 12.8.1.2).

Les notions de jours ouvrables, de mois de travail effectif, de semaine, sont celles définies par le code du travail.

12.8.2.2. Durée et période des congés

12.8.2.2.1. Le sportif

L'impératif de protection de leur santé et de leur vie personnelle et familiale exige que soit garanti aux sportifs professionnels l'aménagement de temps de récupération et des congés minimum.

Le droit annuel à congés payés des sportifs est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé exigible puisse excéder trente-six jours ouvrables (ce dispositif écartant les jours supplémentaires liés au fractionnement), et ce droit est mis en œuvre selon les modalités suivantes :

- 19 jours consécutifs, afin de leur permettre de se régénérer pour la saison sportive suivante, sans qu'aucune contrainte de la part de l'employeur ne puisse être imposée au sportif ; ces congés doivent se situer pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
- 5 jours consécutifs en fin d'année civile, comprenant au moins le 25 décembre ou le 1er janvier ;
- le solde réparti, en accord avec l'employeur, en trois périodes au maximum définies sous réserve des contraintes sportives dès la définition des calendriers fédéraux.

12.8.2.2.2. L'entraîneur

Le droit annuel à congés payés est, pour les entraîneurs, régi par le présent chapitre de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la saison sportive et aux périodes de congés des sportifs, étant entendu que les exigences de la fonction d'entraîneur font qu'il est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs et quelques jours après le départ en congé de ceux-ci.

Dans tous les cas, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

12.8.2.3. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée selon les dispositions légales en vigueur. La rémunération pouvant servir de base au calcul comporte les éléments prévus au contrat de travail ou précisés par voie d'avenant comme prévu au dernier alinéa de l'article 12.7.1.

Le salaire annuel du sportif ou de l'entraîneur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité.

Pour sa détermination ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et/ ou aléatoire.

12.8.3. Hygiène et sécurité

12.8.3.1. Prescriptions générales

Pour satisfaire aux obligations prévues à l'article 12.5, l'employeur doit veiller à mettre en œuvre les moyens que requiert l'exercice de la discipline sportive concernée. Ceci vaut aussi bien pour les installations, l'assistance médicale, la mise à disposition de matériels ou l'entretien du corps. Cette obligation de moyens s'impose notamment en raison des risques d'accidents durant les compétitions comme durant les entraînements, risques rendus plus dangereux dans le cadre du sport professionnel.

Pour ces raisons toutes prescriptions voulues par l'employeur dans ce domaine doivent faire l'objet, avant d'être arrêtées, d'une consultation préalable du comité social et économique. Dans ce cadre, les employeurs prendront toutes mesures pour que soient strictement respectés les repos minima nécessaires à la protection de la santé des salariés et au déroulement normal de l'activité.

L'employeur doit également tout mettre en œuvre pour que l'entraîneur soit dans des dispositions optimales pour l'exercice de son activité. Il appartient à l'entraîneur de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux matches et entraînements dans les dispositions requises.

12.8.3.2. Hygiène

Les employeurs mettent à la disposition des salariés des équipements et des matériels adaptés à la pratique de l'activité. Les infrastructures, les douches, vestiaires et sanitaires entre autres, doivent être conçus pour que soient respectées les dispositions minimales prévues au code du travail.

12.8.3.3. Sécurité

Indépendamment de sanctions administratives susceptibles d'être prononcées par une instance sportive, ou encore de décisions administratives et judiciaires encourues par un employeur qui enfreindrait ces règles de sécurité, leur non-respect, s'il matérialise un état de risque grave, peut justifier l'exercice, par le salarié, du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1 du code du travail. Il peut aussi constituer un motif de conflit collectif.

Il entre dans les attributions de l'entraîneur de contribuer à la mise en œuvre :

- de la politique générale de prévention et de sécurité de l'employeur ;
- de la politique de l'entreprise en matière de lutte contre le dopage.

Les employeurs sont tenus d'informer, par tout moyen adapté, les salariés des règles applicables aux conditions d'exercice de leur activité mais aussi, plus généralement, de les sensibiliser aux risques du métier et des comportements psychologiques que ceux-ci induisent. Une formation est organisée au bénéfice de tout sportif lors de la conclusion de son premier contrat sur les risques encourus et les règles applicables en matière de sécurité.

12.8.3.4. Santé

12.8.3.4.1. Prévention et lutte contre le dopage

Les sportifs, les entraîneurs et leurs employeurs sont tenus de respecter et de faire respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la prévention et à la lutte contre le dopage.

12.8.3.4.2. Congés des salariées enceintes

En cas d'impossibilité, le contrat de travail est suspendu à l'initiative de l'employeur ou de la sportive salariée et le bénéfice du maintien du salaire est acquis.

Article 12.9

En vigueur non étendu

Formation continue

Les plans de développement des compétences élaborés par les employeurs devront prévoir de répondre aux besoins des sportifs et des entraîneurs notamment en vue de leur reconversion.

Il est réaffirmé que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. L'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les sportifs et les entraîneurs professionnels des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences, d'enrichissement personnel et de sécurisation de leur parcours professionnel.

En conséquence, il est réaffirmé le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de création de dispositifs spécifiques aux sportifs et entraîneurs professionnels.

Par ailleurs, les entreprises assurent le suivi socioprofessionnel des sportifs professionnels salariés ainsi que la gestion des parcours professionnels des entraîneurs qu'elles emploient.

Article 12.10

En vigueur non étendu

Sportifs en centre de formation

12.10.1. Définition

L'accès à un centre de formation agréé selon les dispositions des articles L. 211-4 et L. 211-5 du code du sport est subordonné à la conclusion d'une convention conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette convention est établie entre l'association ou la société dont relève le centre et le bénéficiaire de la formation ou son représentant légal.

12.10.2. Contrat de travail d'un sportif en formation

L'association ou la société dont relève le centre de formation peut proposer au sportif en cours de formation un CDD spécifique tel que défini par l'article L. 222-2-3 du code du sport et par le présent chapitre, dont la date d'expiration doit être identique à celle de la convention de formation.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, sous réserve d'être titulaire de la convention mentionnée à l'article L. 211-5 du code du sport et conclue avec un centre agréé au sens de l'article L. 211-4 du code du sport, le sportif de moins de 26 ans est de droit soumis à une durée minimale de neuf heures hebdomadaires, dès lors que sa formation s'inscrit dans un cursus de niveau secondaire ou post-secondaire (général ou technique).

Par dérogation à l'article 12.11.1, le sportif en formation visé au présent article qui n'est pas pris en charge par la sécurité sociale en cas de maladie, d'accident du travail ou de trajet, car n'ayant pas rempli les conditions d'ouverture de droits sur la période précédant cet arrêt, bénéficie du maintien de son salaire de référence pendant 90 jours dans les conditions énoncées par l'article 12.11.1.

Article 12.11

En vigueur non étendu

Maladie. Accident du travail. Protection sociale complémentaire

12.11.1. Maladie ou accident du travail. Maintien de salaire par l'employeur

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie, d'accident de travail ou de trajet dûment constaté par certificat médical, les salariés visés au présent chapitre bénéficient d'un maintien de salaire dans les conditions et limites ci-dessous :

Les salariés :

- doivent avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de leur employeur et de la caisse primaire d'assurance maladie (ou caisse générale de sécurité sociale) ;
- doivent être pris en charge à ce titre par le régime général ou un autre régime de sécurité sociale (sauf dérogation prévue à l'article 12.10.2).

L'employeur garanti le salaire de référence en complétant le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie (ou la CGSS) pendant la durée de l'arrêt de travail et jusqu'au 90e jour d'arrêt.

Le salaire de référence utilisé pour le calcul de cette garantie est entendu comme le salaire net tel qu'il résulte du contrat de travail. Il est limité à 4 fois le montant du plafond de la sécurité sociale.

12.11.2. Prévoyance obligatoire

Quelle que soit leur ancienneté, les salariés visés au présent chapitre bénéficient des dispositions suivantes :

- versement d'un capital en cas de décès égal au moins à 300 % du salaire annuel de référence ;
- indemnisation de l'invalidité définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

Le salaire de référence utilisé pour le calcul de ces garanties est entendu comme le salaire net tel qu'il résulte du contrat de travail. Il est limité à 4 fois le montant du plafond de la sécurité sociale.

Pour satisfaire à ces exigences, les employeurs doivent souscrire des garanties auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Article 12.12

En vigueur non étendu

Exploitation de l'image et du nom des sportifs et des entraîneurs dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

Le présent article ne s'applique qu'à défaut de dispositions prévues par un accord collectif de discipline.

12.12.1. Exploitation de l' « image associée »

Le présent article vise la reproduction sur tout support et/ ou par tout moyen de l'image, du nom, de la voix du sportif ou de l'entraîneur (ci-après « l'image du salarié »), associée à l'image, au nom, aux emblèmes et/ ou autres signes distinctifs de l'employeur (ci-après « l'image de l'employeur »).

Le nombre minimum de sportifs et/ ou d'entraîneurs dont l'image, reproduite sur un même support d'une manière identique ou similaire, constitue une image associée collective, est fixé à 50 % de l'effectif présent sur le terrain pour la discipline considérée ; si ce nombre n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier inférieur.

En deçà de la limite ainsi fixée, l'image est considérée comme individuelle.

12.12.1.1. Image associée collective

L'employeur décide de l'exploitation de l'image associée collective sur tout support ou par tout moyen, à son profit ou à celui de ces partenaires.

Il informe les salariés des conditions d'utilisation de l'image associée collective.

12.12.1.2. Image associée individuelle

12.12.1.2.1. Exploitation par l'employeur ou un partenaire commercial de celui-ci

Les conditions de cette exploitation doivent être prévues dans le contrat de travail ou dans un avenant ; à défaut l'accord préalable du ou des salariés dont l'image utilisée est nécessaire.

12.12.1.2.2. Exploitation par le salarié

L'exploitation par le salarié pour son compte de son image individuelle associée à celle de l'employeur requiert l'accord préalable de l'employeur.

12.12.1.3. Autre cas d'exploitation de l'image associée

Tout autre cas d'exploitation de l'image associée collective ou individuelle, doit être prévue à défaut par le contrat de travail du ou des intéressés.

12.12.2. Utilisation par le salarié de son image individuelle

Indépendamment de l'exploitation de l'image associée en application de l'article 12.12.1, le salarié peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ ou son nom mais sans référence à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur.

Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du club pour information, soit lors de la conclusion du contrat, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers.

Cette liberté peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes de l'employeur. À cet effet, le contrat de travail peut interdire que les actions d'exploitation de l'image individuelle du salarié bénéficient à une entreprise concurrente de partenaires commerciaux significatifs de l'employeur ; dans ce cas, la liste des gammes de produits ou de services réservées à ces derniers devra être précisée dans le contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles elle pourra être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

12.12.3. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le salarié s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par l'employeur, à l'exception des équipements spécialisés pour lesquels il peut librement utiliser ceux de la marque de son choix.

Les équipements spécialisés sont ceux considérés dans le sport pratiqué comme ayant une incidence matérielle sur la performance des sportifs en raison de leurs caractéristiques techniques particulières.

L'engagement éventuel du salarié de porter les équipements spécialisés fournis par l'employeur doit être expressément mentionné dans le contrat de travail ou par voie d'avenant à celui-ci.

Article 12.13

En vigueur non étendu

Participation aux équipes de France

Les conditions dans lesquelles un sportif professionnel sélectionné ou un entraîneur est mis à disposition de l'équipe de France relèvent de la compétence de la fédération, en commun avec la ligue professionnelle le cas échéant, conformément aux dispositions de l'article R. 132-11 du code du sport.

En principe, la participation à l'équipe de France n'a aucune incidence sur le lien de travail qui unit les intéressés au groupement sportif qui les emploie.

Le sportif, et/ou l'entraîneur, est alors réputé remplir auprès de la fédération une mission confiée par son employeur au titre de ses activités salariées, et pour laquelle il conserve l'intégralité de ses droits de salarié.

La fédération dans ce cas devra s'assurer qu'en cas de blessure le salarié bénéficie au moins de la protection sociale prévue par l'article 12.11.1 du présent chapitre.

Les dispositions de l'article 12.12 ci-dessus doivent être comprises sous la réserve des obligations résultant pour les intéressés de leur participation à l'équipe de France.

Chapitre XIII : Épargne salariale — Compte épargne-temps

Article

En vigueur étendu

Un plan d'épargne salariale et/ou un compte épargne-temps peut être mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dispositions finales

Article (1)

En vigueur étendu

L'accord du 6 mars 2003 sur la mise en oeuvre de certificats de qualification professionnelle dans le secteur du sport étendu par arrêté en date 23 février 2004 constitue l'annexe I de la présente convention.

(1) *Numérotation des articles 22 à 25 issue de l'accord du 7 juillet 2005 portant création de la convention nationale du sport.*

Article

En vigueur étendu

Application de la convention collective nationale du sport

La convention collective nationale du sport est applicable à la date d'extension du présent accord.

Toutefois, les rémunérations minima conventionnelles garanties définies aux articles :

- 9.2.1 concernant les salariés des groupes 1 à 5 ;
 - 12.6.2.1 ;
 - 12.6.2.2 concernant les entraîneurs des classes A à C,
- sont applicables selon le tableau suivant, jusqu'au 31 décembre 2007 :
- la date de l'extension, soit le 25 novembre 2006 : 85 %
1 an après cette échéance, soit le 25 novembre 2007 : 90 %
Le 1er janvier 2008 : 100 %

Les rémunérations minima conventionnelles garanties définies aux articles :

- 9.2.1 concernant les salariés des groupes 6 à 8 ;
 - 12.6.2.2 concernant les entraîneurs de la classe D,
- sont applicables selon le tableau suivant, jusqu'au 31 décembre 2007 :

Depuis la date de l'extension, soit le 25 novembre 2006 : 75 %

1 an après cette échéance, soit le 25 novembre 2007 : 85 %

Le 1er janvier 2008 : 100 %

Article

En vigueur étendu

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et d'une demande d'extension.

Annexe I : Mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle

Article

En vigueur étendu

Nota : La limite d'heures de travail pour les titulaires de CQP définie dans les différents avenants de création ou de renouvellement de CQP de la branche sport est supprimée, ainsi que les conséquences attachées au dépassement de cette limite dans lesdits avenants.

Cette suppression concerne tous les avenants de CQP, quel que soit le régime qui avait été défini par les partenaires sociaux dans les avenants de création ou de renouvellement des CQP concernés.

Le présent avenant modifie en conséquence directement les avenants de CQP de la branche sport dans leurs dispositions relatives à cette limitation du nombre d'heures de travail et aux conséquences du dépassement de ces limites, quelle que soit leur rédaction.

(avenant n° 156 du 17 février 2022, art. 1er - BOCC 2022-14)

Article Préambule

En vigueur étendu

Conscientes des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification.

Les partenaires sociaux rappellent que les titulaires de certificats de qualification professionnelle (CQP) ont vocation à répondre aux besoins non couverts par les titulaires de diplômes ou de titres d'État.

Cet accord fixe les conditions de mise en oeuvre de CQP dans la branche sport. Les CQP seront positionnés dans la grille de classification des emplois mentionnés dans la convention collective nationale du sport.

Chaque CQP devra préciser les prérogatives et les limites d'exercice des titulaires (durée, public, conditions du tutorat...).

Il est applicable aux entreprises et établissements relevant du champ d'application de la convention nationale du sport.

Article 1er

En vigueur étendu

Modalités de création et de maintien

1.1. La CPNEF est compétente pour l'étude des référentiels des CQP ainsi que pour l'organisation de la procédure d'examen et de la délivrance des CQP aux salariés.

À cette fin, toute demande de création d'un CQP doit répondre au cahier des charges suivant :

1.2. Cahier des charges pour l'examen des demandes de création de CQP :

- a) La dénomination de la certification ;
- b) Le profil professionnel, les perspectives d'emploi et de professionnalisation et l'articulation avec les certifications existantes et les passerelles envisageables avec les titres ou les diplômes d'État existants dans la même discipline ;
- c) Le référentiel professionnel de l'emploi visé, précisant les prérogatives et leurs limites d'exercice ;
- d) Une étude de faisabilité ;
- e) Le référentiel de certification et les conditions de validation ;
- f) Les conditions de mise en oeuvre de la formation notamment la durée de la formation ;
- g) Les modalités de prise en compte des acquis de l'expérience et du dispositif de VAE ;
- h) La demande d'expertise adressée à la (aux) fédération(s) nationale(s) sportive(s) agréée(s).

La décision de valider un CQP est pris par les parties signataires après examen du cahier des charges et notamment la vérification de l'absence de concurrence entre les titulaires de CQP et les diplômés d'État.

1.3. La liste des CQP, validée par les parties signataires, est mise à jour régulièrement et intégrée au présent accord.

Article 2

En vigueur étendu

Délivrance de CQP

2.1. Un certificat de qualification est délivré aux candidats

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des compétences professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges du CQP et/ou candidats déposant une demande de VAE jugée satisfaisante.

Le jury se réunit, examine les résultats et peut demander à évaluer les candidats.

2.2. Jury de certification

Le jury d'un CQP est constitué des personnes suivantes :

- un représentant de la CPNEF collège salariés ;
- un représentant de la CPNEF collège employeurs ;
- le responsable pédagogique de la formation concernée ;
- dans le cas où la CPNEF a délégué la certification, un représentant de l'organisme ayant reçu cette délégation (1) ;
- selon les modalités de certification de la qualification sécurité visant à la protection des pratiquants et des tiers, le directeur régional jeunesse et sports ou son représentant.

Le jury est présidé par la personne ayant reçu délégation de la CPNEF à cet effet. Cette personne a voix prépondérante en cas d'égalité lors d'un vote.

(1) *Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 900-3 du code du travail (arrêté du 23 février 2004, art. 1er).*

Article 3

En vigueur étendu

Evaluation et reconduite des CQP

Les CQP sont créés pour une durée de 3 ans reconductible. La décision de reconduction s'appuie sur des éléments de bilan, relatifs notamment aux flux et aux conditions d'exercice des titulaires.

Un CQP peut être, à tout moment, suspendu ou interrompu par la CPNEF, sur la demande motivée d'une organisation signataire du présent accord.

Article 4

En vigueur étendu

Organisation de la préparation des CQP

Pour pouvoir préparer des salariés à un CQP, un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit respecter un cahier des charges de fonctionnement défini par la CPNEF. *Les OPCA sont chargés du contrôle de ce cahier des charges(1).*

(1) *Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 961-12 et R. 964-1-2 du code du travail (arrêté du 23 février 2004, art. 1er).*

Article 4

En vigueur non étendu

Organisation de la préparation des CQP

Pour pouvoir préparer des salariés à un CQP, un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit respecter un cahier des charges de fonctionnement défini par la CPNEF. L'OPCA UNIFORMATION est chargé du contrôle de ce cahier des charges.

Article 5

En vigueur étendu

Liste des CQP

Remplacé par avenant n° 22 du 6 septembre 2007 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITES D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de savate	L'animateur de savate est classé en groupe 3 dans la limite de 360 heures années. Au-delà toute heure de face-à-face pédagogique sera majorée de 25 %.	<p>L'animateur de savate encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en oeuvre les procédures de passage des gants bleus, verts, rouges et blancs.</p> <p>Il accompagne les élèves pour une compétition.</p> <p>Il participe aux actions de développement du club.</p> <p>Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate, boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.</p>

Ajouté par avenant n° 27 du 21 avril 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITES D'EXERCICE et durée de validité
Educateur grimpe d'arbres (EGA)	Groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « EGA » encadre en toute autonomie un groupe d'au plus 8 participants lors d'actions d'éducation à l'environnement, d'animation et de perfectionnement de « grimpe dans les arbres » auprès de tous les publics, y compris les scolaires.</p> <p>Il fait découvrir le milieu arboré par le haut, apprend à grimper et se déplacer dans les arbres à l'aide des branches et de techniques de cordes spécifiques.</p>

Ajouté par avenant n° 30 du 16 juin 2008, modifié par avenant n° 100 du 13 avril 2015 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITES D'EXERCICE
Assistant moniteur de tennis (AMT)	<p>L'assistant moniteur de tennis est classé au groupe 3.</p> <p>Lorsque les limites d'exercice horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP « AMT » est classé au groupe 4.</p>	<p>Le titulaire du CQP d'assistant moniteur de tennis participe exclusivement à l'initiation au tennis sous forme collective des jeunes âgés de 18 ans au maximum.</p> <p>Il ne peut donner de leçons individuelles.</p> <p>Il connaît les bases techniques et tactiques pour enseigner au mini-tennis et pour l'initiation des jeunes au tennis ; il maîtrise la démarche de la pédagogie évolutive.</p> <p>Il est capable d'assurer la sécurité d'un groupe de jeunes lors de séances de mini-tennis ou d'initiation au tennis.</p> <p>L'horaire d'exercice du titulaire du CQP « AMT » est limité à 300 heures, dont 288 heures de face à face pédagogique et 12 heures de participation à des réunions de coordination.</p> <p>Son activité s'exerce hors du temps scolaire contraint.</p> <p>Son activité est suivie par un référent pédagogique qui est un enseignant diplômé d'Etat.</p>

Ajouté par avenant n° 32 du 26 juin 2008, modifié par avenant n° 91 du 20 juin 2014 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Technicien sportif de basket-ball	Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball entraîne un maximum de 2 équipes qu'il manage en compétition.</p> <p>Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP TSBB se limitent, au plus, à un volume horaire de 360 heures / an.</p> <p>Il ne peut intervenir auprès d'un public scolaire sur le temps contraint.</p> <p>Il encadre en toute autonomie.</p> <p>Il organise son activité pour répondre aux objectifs sportifs, dans le respect des règlements de la compétition et de l'intégrité des joueurs dont il a la responsabilité.</p> <p>Dans tous les cas, ses interventions visent à atteindre la meilleure performance possible en compétition au travers d'objectifs et de contenus de séances adaptés, dans le cadre du programme d'entraînement.</p>

Ajouté par avenant n° 33 du 26 juin 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES ET LIMITE D'EXERCICE
Pisteur VTT	Le titulaire du CQP « Pisteur VTT » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Pisteur VTT » exerce les missions suivantes :</p> <p>Il informe et oriente le public.</p> <p>Il entretient et sécurise des espaces de pratique.</p> <p>Il participe à l'aménagement des espaces de pratique.</p> <p>Il intervient en cas d'accident pour fournir les premiers soins et prévenir les services de secours.</p> <p>Dans tous les cas, le CQP « Pisteur VTT » ne permet pas l'encadrement des publics.</p>

Ajouté par avenant n° 38 du 22 avril 2009 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant moniteur char à voile	Groupe 3. (Toute heure d'initiation à la pratique de char à voile de loisir effectuée au-delà des périodes et durée d'exercice du CQP AMCV sera majorée de 25 %.)	<p>Le titulaire du CP assistant moniteur de char à voile initie à la pratique du char à voile de loisir avec les prérogatives d'exercice et les limites suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> — vent de force 6 Beaufort maximum ; — avec un nombre maximum de 8 chars à voile ; — jusqu'au niveau III des niveaux FFCV. <p>Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le titulaire du certificat de qualification d'assistant moniteur char à voile sont limitées à 360 heures par an.</p>

Modifié par avenant n° 46 du 7 juillet 2010 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
--------------	--------------------------------	--------------------------------

Assistant moniteur motonautisme (AMM)	<p>Groupe 3. Lorsque les limites d'exercices horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP AMM est classé au groupe 4.</p>	<p>Le titulaire du CQP d'assistant moniteur motonautisme anime des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. L'horaire d'exercice du titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant moniteur motonautisme est limité à 350 heures par an de face à face pédagogique. Dans tous les cas il ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint. Il est prévu un référent titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du CQP AMM.</p>
--	--	---

Ajouté par avenant n° 48 du 7 juillet 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de rugby à XV	Le titulaire du CQP moniteur de rugby à XV est classé au groupe 3	<p>Encadrement en autonomie des activités de rugby :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition se limitant aux catégories d'âge des écoles de rugby (7 à 15 ans) ; – de l'animation des activités « rugby à XV » pour tout public. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 50 du 7 juillet 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Agent de sécurité de l'événementiel	Le titulaire du CQP agent de sécurité de l'événementiel est classé au groupe 1	<p>Le titulaire du CQP Agent de sécurité de l'événementiel exerce son activité sous l'autorité d'un chef d'équipe ou un directeur des opérations ou de la sécurité.</p> <p>Il a pour mission d'assurer la sécurité des biens et des personnes et d'intervenir en cas d'urgence au cours d'événements sportifs ou culturels.</p>

Ajouté par avenant n° 55 du 15 décembre 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
		<p>Encadrement en autonomie des activités du motocyclisme de l'initiation jusqu'à l'approche de la compétition (en dehors de tout objectif de perfectionnement sportif ou d'entraînement à des fins compétitives) sur des sites non ouverts à la circulation publique.</p> <p>Les activités de guidage (encadrement de balades ou de</p>

Initiateur en motocyclisme	Le titulaire du CQP « Initiateur en motocyclisme » est classé au groupe 3	<p>(les séances de randonnée et l'encadrement des séances de randonnées) sur voies ouvertes à la circulation publique sont exclues du champ d'exercice du titulaire du CQP « Initiateur en motocyclisme ».</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 400 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
-----------------------------------	--	---

Ajouté par avenant n° 56 du 10 février 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice
Assistant moniteur de pilote de planeur (AMPP)	Le titulaire du CQP « Assistant moniteur de pilote de planeur » est classé au groupe 3	<p>Le CQP AMPP conduit des séquences de formation à la technique de pilotage d'un planeur à partir des références de formation FFVV-DGAC en vue de la délivrance du brevet de pilote de planeur aux pilotes formés.</p> <p>Il est supervisé par un moniteur de niveau II (titulaire de la qualification ITV ou du DES vols à voile) qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> – organise la journée de vol ; – contrôle les pilotes formés lors des tests de délivrance du brevet de pilote de planeur. <p>Il prend en charge au maximum 3 pilotes en formation dans une journée de vol.</p> <p>Son activité est de type secondaire ou accessoire : ses périodes et durées d'exercice d'encadrement sont ainsi limitées à 400 heures par an dont 380 heures de formation de pilote, y compris en face-à-face pédagogique, et 20 heures de participation à des réunions de coordination.</p> <p>Les heures de formation effectuées au-delà de ces périodes et durées d'exercice seront rémunérées au groupe 5 minimum.</p>

Ajouté par avenant n° 59 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de cheerleading	Le titulaire du CQP de « Technicien sportif de cheerleading » est classé au groupe 3.	<p>Encadrement en autonomie des séances d'entraînement en cheerleading pour tout public.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 60 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de badminton	Le titulaire du CQP d'« Animateur de badminton » est classé au groupe 3.	<p>Encadrement en autonomie de séances collectives de badminton, de l'initiation au 1er niveau de compétition. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 67 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de patinoire option hockey sur glace	Le titulaire du CQP « Animateur de patinoire option hockey sur glace » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP encadre des séances d'animation et de découverte de l'activité en patinoire et dans l'option hockey sur glace auprès :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des publics de moins de 13 ans jusqu'au premier niveau de compétition ; – et de public adulte loisir. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

Remplacé par avenant n° 68 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « quad »	Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option « quad » » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « quad » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'un « quad ». Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Les passagers sont admis sur les véhicules homologués 2 places. Ils doivent pouvoir avoir un appui franc sur les marchepieds pour assurer leur stabilité et une force suffisante pour s'y maintenir tout au long de l'activité. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « quad » est fixé à 6 simultanément, soit 12 personnes. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume</p>

		<p>Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « moto verte » est classé au groupe 3</p> <p>Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3</p> <p>Le temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p> <p>Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option « moto verte » » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « moto verte » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'une motocyclette.</p> <p>Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus.</p> <p>Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « moto verte » est fixé à 6 simultanément, soit 6 personnes.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>
--	--	---

Ajouté par avenant n° 70 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Plieur de parachute de secours	Le titulaire du CQP « Plieur de parachute de secours » option réparateur est classé au groupe 3	<p>Le plieur de parachute de secours plie, assemble, démonte et démêle les parachutes de secours dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>
Qualification complémentaire : réparateur	Le titulaire du CQP « Plieur de parachute de secours » option réparateur est classé au groupe 3	<p>Le réparateur de parachute répare les parachutes dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur.</p>

Ajouté par avenant n° 71 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
		<p>L'opérateur vidéo/ photo filme les publics autorisés à effectuer un saut en parachute tandem au regard des réglementations en vigueur</p>

Opérateur vidéo/ photo parachutisme	Le titulaire du CQP « Opérateur vidéo/ photo parachutisme » est classé au groupe 3	<p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>
--	---	--

Remplacé par avenant n° 75 du 4 octobre 2012, modifié par avenant n° 102 du 2 juillet 2015 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur de voile (AMV)	Le titulaire du CQP « Animateur moniteur de voile » est classé au groupe 2	<p>Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premiers niveaux de compétition pour tout public, sous l'autorité technique d'un titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques ou sportives de niveau IV ou supérieur, le nombre de titulaires du CQP « AMV » placés sous cette autorité ne pouvant être supérieur à 10, dans la limite de 140 pratiquants encadrés par des titulaires d'une certification de niveau IV ou supérieur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 500 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p> <p>Le titulaire du CQP AMV qui dépasse 500 heures de travail par an est reclassé au groupe 3 de la CCNS, sans préjudice des limitations des conditions d'exercice qui demeurent.</p>

Ajouté par avenant n° 72 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de canoë-kayak, option « canoë-kayak en eau calme, eau vive », « canoë-kayak en eau calme-mer », « raft et nage en eau vive »	Le titulaire du CQP « Moniteur de canoë-kayak » est classé au groupe 3	<p>Le moniteur de canoë-kayak encadre en autonomie le canoë-kayak et les sports de pagaies pour tout public. Ses limites de prérogatives sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en eau vive », le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie, en dehors du raft, pour tout public en eau calme et en eau vive jusqu'en classe II, avec passages de classe III isolés ; – pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en mer » le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie pour tout public en eau calme et en mer jusqu'à 1 mile d'un abri et par vent de force 3 Beaufort maximum sur le site d'évolution ; – pour l'option raft et nage en eau vive, le moniteur encadre en autonomie les activités du raft et de la nage en eau vive pour tout public en eau vive jusqu'en classe II, sur les parcours de classe III, un diplômé

		d'Etat de niveau IV ou supérieur en lien avec l'activité doit être présent dans le convoi. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du CQP à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).
--	--	--

Ajouté par avenant n° 78 du 5 décembre 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif d'athlétisme Option : sprint/ haies, sauts, lancers, demi-fond/ marche athlétique, fond/ hors stade et épreuves combinées	Le titulaire du CQP « Technicien sportif d'athlétisme » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au perfectionnement pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition, jusqu'au niveau national. Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n°84 du 29 novembre 2013 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien de piste de karting	Le titulaire du CQP « Technicien de piste de karting » est classé au groupe 2	Le titulaire du CQP « Technicien de piste de karting » : – participe à la gestion de sessions de course loisir sous la responsabilité technique d'un diplômé d'Etat présent sur le poste et responsable de l'animation dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport) ; – assure en autonomie la gestion d'une session de location dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport)

Ajouté par avenant n° 86 du 10 mars 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
		Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » encadre en autonomie

Moniteur de vol à plat en soufflerie	Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » est classé au groupe 3	<p>les activités de vol à plat en soufflerie pour tout public.</p> <p>Le titulaire du CQP prend en charge dans la veine d'air :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un seul pratiquant si celui-ci est non autonome ; – plusieurs pratiquants si ceux-ci sont autonomes (au sens de l'article L. 322-169 du code du sport). <p>Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine.</p> <p>La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; – 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; – 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la CCNS.</p>
Qualification complémentaire : « Vol 3D en soufflerie »	Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » et de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol 3D en soufflerie pour tout public.</p> <p>Le titulaire du CQP prend en charge dans la veine d'air un seul ou plusieurs pratiquants. Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine.</p> <p>La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; – 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; – 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la CCNS.</p>

Ajouté par avenant n° 90 du 20 juin 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
		Le moniteur d'escrime exerce de façon

Moniteur d'escrime option fleuret, épée, sabre ou artistique .	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur d'escrime », option fleuret, épée, sabre ou artistique, est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport.</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur d'escrime », option fleuret, épée, sabre ou artistique, est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport.</p> <p>occasional ou saisonnière au sein des structures associatives affiliées à la FFE, au sein des structures privées dans le secteur marchand ou associatif du champ culturel, sportif ou socio-éducatif. Il encadre l'activité escrime dans l'option certifiée, en autonomie, auprès de tout public, jusqu'au niveau de compétition régional dans la limite de 20 pratiquants. Il intervient hors temps scolaire contraint. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
---	---	--

Ajouté par avenant n° 94 du 22 septembre 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
Animateur course d'orientation	Le titulaire du CQP « Animateur course d'orientation » est classé au groupe 3	<p>Encadrement en autonomie, pour tout public, des activités de course d'orientation, de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures sur une saison sportive. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Remplacé par l'avenant n° 95 du 22 septembre 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
« Animateur de savate », option boxe française	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option savate boxe française, est classé au groupe 3	<p>L'animateur de savate, option boxe française, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 7 sur les 11 existants. Il accompagne les élèves en compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel</p>

		<p>titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p> <p>Le CQP « Animateur de savate » obtenu avant juillet 2013 correspond à l'option savate boxe française. Les prérogatives, limites d'exercice du CQP « Animateur de savate » option boxe française s'appliquent au titulaire du CQP « Animateur de savate » obtenu avant juillet 2013.</p>
« Animateur de savate », option canne de combat et bâton	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option canne de combat et bâton, est classé au groupe 3	<p>L'animateur de savate, option canne de combat et bâton, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 3 à 8 sur les 11 existants.</p> <p>Il accompagne les élèves en compétition.</p> <p>Il participe aux actions de développement du club.</p> <p>Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate canne de combat et bâton ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.</p>
« Animateur de savate », option savate forme	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option savate forme, est classé au groupe 3	<p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p> <p>L'animateur de savate, option savate forme, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 6 sur les 11 existants.</p> <p>Il participe aux actions de développement du club.</p> <p>Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate forme ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.</p>
« Animateur de savate », option savate bâton	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option savate bâton défense, est classé au	<p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p> <p>L'animateur de savate, option savate bâton défense, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle auprès d'un public de plus de 16 ans.</p> <p>Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 8 sur les 11 existants.</p> <p>Il participe aux actions de développement du club.</p> <p>Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate bâton défense ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité</p>

« Moniteur en sport adapté »	groupe 3	l'encaissement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.
------------------------------	----------	--

Ajouté par avenant n° 101 du 13 avril 2015 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Moniteur en sport adapté »	Le titulaire du CQP « Moniteur en sport adapté » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de sport adapté, activités physiques et sportives adaptées aux personnes en situation de handicap mental ou psychique, de la découverte à l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition au sein d'une association sportive affiliée à la fédération française du sport adapté dans les différents secteurs de pratique réglementés par cette fédération ou au sein d'une structure associative ou marchande développant des activités auprès de ces publics et respectant la réglementation établie par la FFSA Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport

Ajouté par avenant n° 105 du 6 novembre 2015 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Cartographe de carte de course d'orientation	Le titulaire du CQP « Cartographe de carte de course d'orientation » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Cartographe de carte de course d'orientation » : – conçoit des cartes de course d'orientation adaptées aux besoins de l'activité (loisirs, compétition, ensemble des disciplines et formats de course) – accompagne et conseille le maître d'œuvre sur la faisabilité économique, technique et environnementale du projet (choix des terrains, de l'environnement, de l'échelle de la carte ...)

Ajouté par avenant n° 109 du 8 avril 2016 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
	Le titulaire du CQP «	Le titulaire du CQP « Technicien sportif de tir à l'arc » encadre et entraîne en autonomie des séances collectives et individuelles d'activités de tir à l'arc jusqu'au niveau national, dans la limite de 12 pratiquants. Au regard de la situation professionnelle visée par le

Technicien sportif de tir à l'arc	Technicien sportif de tir à l'arc » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle initiale ou continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.
-----------------------------------	---	---

Ajouté par avenant n° 115 du 18 novembre 2016 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de rugby à XIII	Le titulaire du CQP « technicien sportif de rugby à XIII » est classé au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP « technicien sportif de rugby à XIII » sont l'encadrement et l'entraînement, en toute autonomie, du rugby à XIII en compétition et pour tous les publics. En d'autres termes, il : – conçoit des séances, des cycles et des programmes d'entraînement adaptés aux publics ; – conduit des séances d'entraînement en autonomie et en toute sécurité ; – évalue et régule l'entraînement en assurant la progression des joueurs ; – accueille, informe et accompagne les publics ; – participe à l'animation et au développement de la structure. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 128 du 16 janvier 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Réparateur de parachutes	Le titulaire du CQP de réparateur de parachutes est classé au groupe 3	Le réparateur de parachutes contrôle, détecte et répare les parachutes dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 121 du 13 septembre 2017 :

Titre du	Classification	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
----------	----------------	--

CQP	conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de tennis	Le titulaire du CQP « Animateur de tennis » est classé au groupe 3	<p>Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité.</p> <p>« Encadrement de séances collectives de découverte de tennis, beach tennis ou padel pour tout public »</p> <p>Et « Initiation pour tout public jusqu'aux premiers de compétition des activités de beach tennis ou padel ».</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement et la vie sportive peut aller jusqu'au temps plein, dans la limite de 360 heures par an en face-à-face pédagogique. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 122 du 13 septembre 2017 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur bouliste option pétanque ou option sport-boules	Le titulaire du CQP « animateur bouliste » est classé au groupe 3	<p>Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité.</p> <p>Encadrement en autonomie des activités de pétanque ou sport-boules pour tout public de l'animation jusqu'au premier niveau de compétition.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 130 du 3 mai 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur Pelote Basque	Le titulaire du CQP « Animateur Pelote Basque » est classé au groupe 3 de la CCNS.	<p>Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité</p> <p>Encadrement en autonomie des activités de pelote basque :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour tout public dans le cadre de l'initiation et la pratique loisir ; – jusqu'au niveau de compétition régional et jusqu'à 18 ans dans le cadre de la pratique compétitive. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel en face-à-face pédagogique de 360 heures par an.</p> <p>Au-delà toute heure sera majorée de 25 %.</p>

Ajouté par avenant n° 139 du 25 mars 2019 :

La qualification complémentaire optionnelle « Activités physiques et sportives sur prescription médicale » est attachée aux certificats de qualification professionnelle (CQP) figurant sur l'arrêté interministériel prévu par le décret n° 2016-1990 du 30 décembre 2016, « relatif aux conditions de dispensation de l'activité physique adaptée prescrite par le médecin traitant à des patients atteints d'une affection de longue durée ».

Titre de la qualification complémentaire optionnelle	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Activités physiques et sportives sur prescription médicale »	La classification du titulaire de la qualification complémentaire optionnelle est fonction du CQP auquel elle est rattachée.	Le titulaire de la qualification complémentaire optionnelle est en capacité d'intervenir en totale autonomie auprès d'un ou plusieurs pratiquant(s) présentant des limitations minimes ou ne présentant pas de limitation fonctionnelle. Sous certaines conditions, il peut être amené à intervenir auprès d'un ou plusieurs pratiquant(s) présentant une limitation modérée sous la responsabilité technique et pédagogique d'un référent identifié et dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire.

Ajouté par avenant n° 137 du 4 décembre 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien des équipements d'escalade option « Équipement et entretien des sites naturels »	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Équipement et entretien des sites naturels » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Équipement et entretien des sites naturels » aménage et entretient les sites naturels d'escalade
Technicien des équipements d'escalade option « Ouverture et maintenance SAE »	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Ouverture et maintenance SAE » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Ouverture et maintenance SAE » crée les itinéraires et assure la maintenance des structures artificielles

Remplacé par avenant n° 149 du 23 janvier 2020 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice
Technicien sportif d'athlétisme Option : « sprint/ haies », « sauts », « lancers », « demi-fond/ marche athlétique », « running/ trail », et « épreuves combinées »	Le titulaire du CQP technicien sportif d'athlétisme est classé au groupe 3 de la CCNS. Cependant les situations d'emplois relèvent du groupe 4 de classification dans le cas où le titulaire du CQP : – encadre au moins 1 athlète salarié, ou ; – a un objectif écrit de développer la performance dans le but	Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au perfectionnement pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition jusqu'au niveau national. Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation

	atteindre un niveau de compétition nationale.	professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
--	--	--

Ajouté par avenant n° 158 du 25 mars 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Accompagnateur de raft et de nage en eau vive	Le titulaire du CQP est classé au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 159 du 25 mars 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Instructeur fitness option « cours collectifs » et option « musculation et personal training »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe n° 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP et à chacune des 2 options figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 161 du 25 mars 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Moniteur de skateboard	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 162 du 25 mars 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Technicien sportif de vol en soufflerie	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 163 du 25 mars 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Moniteur de parachutisme ascensionnel nautique	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 164 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Technicien sportif d'athlétisme Options « Stade » et « Demi-fond / marche / running / trail »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 166 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
--------------	--------------------------------	------------------------------------

CQP animateur des activités gymniques Options : « Activités gymniques acrobatiques » ; « Activités gymniques d'expression » ; « Activités d'éveil gymniq[ue] pour la petite enfance »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.
--	--	--

Remplacé par avenant n° 168 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP animateur d'escalade sur structure artificielle	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 169 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP animateur de loisir sportif Options : Activités gymniques d'entretien et d'expression ; activités de randonnée de proximité et d'orientation ; jeux sportifs et jeux d'opposition	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Remplacé par avenant n° 172 du 29 septembre 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Animateur de mobilité à vélo	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe n° 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 167 du 30 juin 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidons	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 173 du 29 novembre 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP animateur d'athlétisme Options : « Forme santé » et « École d'athlé »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 174 du 29 novembre 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Animateur de tennis de table	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe n° 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 176 du 29 novembre 2022 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP moniteur de roller	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 178 du 14 avril 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP moniteur de tir sportif	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 179 du 14 avril 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Éducateur de tennis	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 181 du 14 avril 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Accompagnateur en téléski nautique	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 182 du 14 avril 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 183 du 14 avril 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur d'aviron	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 184 du 14 avril 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur de squash	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 185 du 15 juin 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur de canoë kayak et sports de pagaie	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 186 du 15 juin 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Initiateur de char à voile	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 187 du 15 juin 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Plieur de parachutes de secours	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 192 du 27 octobre 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Technicien sportif baseball, softball, baseball5	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 193 du 27 octobre 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Initiateur voile	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 194 du 27 octobre 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur d'arts martiaux Options : – judo ; – jiu-jitsu brésilien ; – arts énergétiques chinois ; – arts martiaux chinois internes et externes ; – aïkido, aïkibudo et disciplines associées ; – taekwondo et disciplines associées.	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplace par avenant n° 190 du 27 octobre 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Animateur de tir à l'arc	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Remplacé par avenant n° 191 du 27 octobre 2023 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur de football américain et de flag football	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 195 du 19 janvier 2024 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP moniteur de sports à roulettes Options : – roller ; – skateboard.	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Remplacé par avenant n° 196 du 19 janvier 2024 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP technicien sportif de rugby à XV	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 201 du 20 mars 2024 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP technicien des secteurs acrobatiques, rythmiques et d'expression	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 6

En vigueur étendu

Extension

Le présent accord fera l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension. Il entrera en application à la publication de l'arrêté d'extension.

Annexe II : Liste des diplômes prévue aux articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la CCNS

Article

En vigueur étendu

Pour les diplômes visés dans la présente annexe II, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois en application de l'article 8.4.4.1 de la CCNS, et la durée de la formation hors entreprise peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation en application de l'article 8.4.4.2 de la CCNS.

Les diplômes concernés sont les suivants :

Titre à finalité professionnelle de la fédération française de natation :

- « Moniteur sportif de natation » ;

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de football :

- « Moniteur de football » ;
- « Entraîneur de football » ;
- « Entraîneur formateur de football » ;
- « Entraîneur professionnel de football ».

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de handball :

- « Éducateur de handball (mention entraîneur territorial/mention animateur des pratiques socioéducatives et sociétales) » ;
- « Entraîneur de handball » ;
- « Entraîneur de handball du secteur professionnel (mention entraîneur professionnel/ mention entraîneur-formateur) ».