CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT ETENDUE[1]

[1] *Arrêté du 21/11/2006 portant extension de la Convention Collective Nationale du Sport (n°2511), NOR : SOCT0612352A, JO n°273, du 25/11/2006*

Chapitre 1 - Champ d'application

Article 1.1 - Champ d'application

La convention collective du sport règle, sur l'ensemble du territoire y compris les D.O.M., 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 [2] ;

à l'exception toutefois de celles qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des centres équestres.

A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Sport relèvent notamment des codes N.A.F. : 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 n.c.a.), 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 socioculturelle.

- 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 M.J.C., 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 collective 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 d'activités socio-culturelles ne relevant pas de l'article précité.[3]

[2] *Rédaction issue de l'avenant n°45 du 07/07/2010, relatif au champ d'application de la CCNS, étendu par arrêté du 18/02/2011, NOR : ETST1105298A, JO n°0048 du 26/02/2011*
[3] *Rédaction issue de l'avenant n°37 bis du 06/11/2009, relatif au champ d'application de la CCNS, étendu par arrêté du 07/04/2010, NOR : MTST1009606A, JO n°0088 du 15/04/2010*

Article 1.2 - Dispositions transitoires

Les entreprises relevant du champ défini ci-dessus, et ayant appliqué la convention collective de l'animation 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, après consultation des institutions représentatives du personnel et négociation avec les organisations syndicales lorsqu'elles existent dans l'entreprise.
A 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 - Les avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages quels qu'ils soient, acquis individuellement ou collectivement par les salariés antérieurement à la date de 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 - 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 d'un mois suivant la demande de révision.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de dénoncer la présente convention moyennant un préavis de trois 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 vingt-quatre mois à compter du dépôt de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les trois mois qui suivent l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation.

Article 1.5 - 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 2 - Dialogue social et paritarisme

Article 2.1 - Commission nationale de négociation

La commission nationale de négociation est composée de trois représentants par organisation syndicale de salariés suivantes : CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO, CNES, FNASS, UNSA et un nombre de représentants d'employeurs (CoSMoS, CNEA) égal à celui des représentants des salariés.

La Commission nationale de négociation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale.

Toute nouvelle organisation syndicale d'employeurs ou de salariés qui souhaite siéger au sein de la commission nationale de négociation doit obtenir soit l'accord unanime des membres de celle-ci désignés aux alinéas 1 du présent article, soit être reconnue comme représentative par le ministère compétent.

Cette commission se réunit au moins trois fois par an soit en formation mixte, soit en formation paritaire.

Article 2.2 - Commission paritaires nationales

2.2.1 - Dispositions générales

2.2.1.1 - Composition

Chaque CPN est composée paritairement de représentants des organisations d'employeurs d'une part et des syndicats de salariés d'autre part, les uns et les autres signataires de la présente convention.

Les représentants sont désignés par les dites organisations professionnelles 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 - Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV)

La Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention. Conformément aux dispositions de l'article L.2232-21 du Code du travail, elle valide ou non les accords conclus par des entreprises de la branche du sport de moins de 200 salariés équivalent temps plein avec un représentant élu du personnel[4].

Cette Commission 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 de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés.

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

Dans le cadre d'une interprétation, suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.
En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention soumis à extension.

Dans le cadre de la validation d'un accord, après réception de l'ensemble du dossier, la présidence réunit la commission

2.2.3 - CPNEF du sport

2.2.3.1 - 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.

2.2.3.2 - 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 pluri-activité 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.

[4] *Le premier alinéa de l'article 2.2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.1111-2 du Code du travail.*

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

2.2.3.3 - 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'Etat 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.

2.2.3.4 - Composition

La CPNEF est composée, à parité, de deux représentants désignés par chacun des syndicats représentatifs de salariés et d'un nombre équivalent de membres des organisations d'employeurs représentatives de la branche.

2.2.4 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire[5]

2.2.4.1 - 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 besoins faire appel à des experts.

[5] *Rédaction issue de l'avenant n°77 du 04/10/2012, relatif à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire, étendu par arrêté du 03/06/2013, NOR : ETST1314152A, JO n°0131 du 08/06/2013*

2.2.4.2 - Composition

Cette commission 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 de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés.

Cette commission se réunit à la demande d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale représentative de salariés représentative.

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

2.2.5 - Commission paritaire de dialogue social

2.2.5.1 - Objectifs

La Commission paritaire de dialogue social a pour objet de poursuivre les travaux et expériences engagés et de faire aux partenaires sociaux toute proposition de nature à favoriser le dialogue entre employeurs et salariés de la branche.

Ces propositions seront soumises à la CMP. La commission assurera ensuite leur suivi.

2.2.5.2 - Composition

Cette commission 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 de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés.

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

2.2.6 - Commission paritaire nationale du sport professionnel[6]

2.2.6.1 - Objectifs

La Commission paritaire nationale du sport professionnel a pour objet de traiter de toute question relative au chapitre 12.
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.

2.2.6.2 - Composition

Cette commission, conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1, est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés.

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

[6] *Rédaction issue de l'avenant étendu n°18 du 06/09/2007, relatif à la création d'une commission paritaire nationale, étendu par arrêté du 19/02/2008, NOR : MTST0804606A, JO n°0052 du 01/03/2008*

Article 2.3 - Aide au paritarisme

Préambule

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit dans lequel les signataires entendent définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective.

2.3.1 - Objet du fond d'aide au développement du paritarisme

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 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 œuvre d'études sur la branche ou d'actions décidées par les partenaires sociaux dans le cadre de la commission mixte paritaire et sur propositions des commissions paritaires.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations représentatives des employeurs et de salariés définira les modalités de prise en compte des dépenses et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

2.3.2 - Financement du fonds d'aide au développement du paritarisme[7]

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 0,06%, 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 euros. La cotisation est appelée dès le premier euro.

Cette cotisation est recouvrée par Uniformation, en même temps, mais distinctement, que la contribution relative au congé individuel de formation, selon les règles ci-dessous.

Règles de collecte de la cotisation :
- la cotisation de l'année N est appelée l'année N+1,
- l'assiette de cotisation est constituée par la masse salariale brute, telle que définie ci-dessus, de l'année N.

[7] *Rédaction issue de l'avenant n°85 du 29/11/2013, relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme, étendu par arrêté du 10/07/2014, NOR : ETST1416716A, JO n°0164 du 18/07/2014*

Article 2.4 - Négociation dérogatoire d'accords d'entreprise ou d'établissement

2.4.1 - Principes généraux

Conformément à l'article L.2232-21 du Code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement entre l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Dans ce cas, la Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation doit être informée de l'ouverture des négociations. A défaut, la Commission ne se prononcera pas sur la validité de l'accord.

La partie signataire la plus diligente envoie à la présidence de cette Commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

La Commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords.

Faute de validation, l'accord sera réputé non écrit[8].

2.4.2 - Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le cadre du présent accord pourront traiter tous les thèmes dont la mesure est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L.1233-21 du Code du travail.

2.4.3 - Moyens et protection

Le temps passé en réunion de négociation de l'accord est considéré comme temps de travail effectif.

Les représentants élus du personnel bénéficient du crédit d'heures prévu à l'article L.2232-23 du Code du travail et de la protection prévue à l'article 3.5 de la CCNS.

[8] *Rédaction issue de l'avenant n°57 du 10/02/2011, relatif à la Commission paritaire nationale d'interprétation, étendu par arrêté du 26/10/2011, NOR : ETST1129424A, JO n°0256 du 04/11/2013.Toutefois, le dernier alinéa de l'article 2.4.1 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L.2232-21 du Code du travail.*

Chapitre 3 - Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés

Article 3.1 - 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 IIème 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[9]

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 CCN du Sport ;
- Participation aux jurys des certifications portées par la CCN du Sport.

[9] *Rédaction issue de l'avenant n°66 du 07/02/2012, relatif aux absences liées à l'exercice d'un mandat syndical donnant lieu à maintien de salaire, étendu par arrêté du 18/07/2013, NOR : ETST1318854A, JO n°0173 27/07/2013*

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.
A 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 - 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 conformément à l'article L.2143-6 dernier alinéa du Code du travail les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Seul le délégué du personnel titulaire peut être ainsi désigné comme délégué syndical.

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 délégués du personnel élus, 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[10]

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.

[10] *Rédaction issue de l'avenant n°10 du 01/06/2007, relatif aux moyens d'action des sections syndicales, étendu par arrêté du 17/012/2007, NOR : MTST0773980A, JO n°0299 du 26/12/2007*

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. [11]

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 ;
- 10 heures par mois, dans les entreprises occupant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois, dans les entreprises occupant de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises occupant plus de 500 salariés.

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

Article 3.3 - Délégués du personnel

3.3.1 - Election des délégués du personnel

Les délégués du personnel seront élus et exerceront 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 et plus au sens de l'article L.2312-8 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 : 1 titulaire
- de 11 à 20 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant
- de 21 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
- à partir de125 salariés : conditions prévues par le Code du travail.

L'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Sont électeurs les salarié(e)s âgé(e)s de 16 ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 5, 6 et 8 du Code électoral (Code du travail L.2314-15).

[11] *Les dispositions de cet alinéa sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L.2142-3 du Code du travail, qui imposent un panneau d'affichage dans tout établissement doté d'une section syndicale.*

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, 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 douze mois au moins.

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.

Un exemplaire du procès-verbal de l'élection des délégués sera :
- adressé lors de chaque élection au chef du service départemental du travail et de l'emploi ;
- tenu à la disposition des organisations syndicales ayant présenté des candidats.

3.3.2 - Rôle et moyens des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont 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 le Service Départemental du Travail et de l'Emploi 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 délégués, titulaires et suppléants, seront reçus collectivement et immédiatement sur leur demande par le chef d'entreprise ou son représentant.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux délégués 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 d'au plus 10 salariés ;
- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 salariés à 50 salariés ;
- 15 heures au-delà de 50 salariés.

Dans les entreprises de 10 salariés au plus, et qui connaissent de fortes variations d'effectifs au cours de l'année, les heures de délégation peuvent être cumulées à concurrence de 6 heures au maximum.

Les délégués du personnel sont convoqués par l'employeur à une réunion mensuelle au moins, avec le responsable de l'entreprise ou son représentant (art. L.2315-8 du Code du travail).

Article 3.4 - Comité d'entreprise

3.4.1 - Création

Un comité d'entreprise est créé, selon les conditions prévues par la loi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP (équivalent temps plein). L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L.2322-1 et suivants du Code du travail.

Cependant dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de créer un comité d'entreprise par accord d'entreprise. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser au comité d'une part, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0.2% de la masse salariale brute (art L.2325-43) et d'autre part, une subvention destinée au financement des œuvres culturelles et sociales qui ne peut pas être inférieure à 1% de la masse salariale brute.

3.4.2 - Attributions

Les attributions du comité d'entreprise sont celles définies par les articles L.2323-6 et L.2323-12 et suivants du Code du travail.

3.4.3 - Modalités de fonctionnement

Les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise sont celles définies aux articles L.2325-6 et suivants du Code du travail. Les membres du comité d'entreprise disposent notamment pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures de 20 heures par mois, assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 3.5 - 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 délégué du personnel, titulaire ou suppléant, d'un membre du comité d'entreprise, d'un membre d'une délégation unique du personnel, d'un délégué syndical, ou de façon générale de tout titulaire d'un mandat électif, envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis pour avis au comité d'entreprise, s'il existe.

Le licenciement ne peut intervenir qu'avec l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail dont dépend l'établissement.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, la question est soumise directement au Service Départemental du Travail et de l'Emploi.

Article 3.6 - Les congés pour formation économique, sociale et syndicale

En application des articles L.3142-7 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 représentatives sur le plan national, 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.

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 pour ces formations par l'ensemble du personnel est défini par la Loi.

La demande de congés doit être faite au moins 30 jours à l'avance par écrit : la date, la durée de l'absence et le nom de l'organisme responsable du stage doivent être indiqués dans la demande.

Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, ces congés doivent donner lieu à une rémunération par l'employeur, à concurrence de 0,08 pour mille de la masse salariale brute versée pendant l'année en cours. La répartition de cette somme doit bénéficier à chacun des salariés qui partent en congé de formation économique, sociale et syndicale. Les dépenses correspondantes sont déductibles, dans cette limite de 0,08 pour mille, de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Chapitre 4 - Contrat de travail

Article 4.1 - 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 âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

4.1.1.1 - Egalité professionnelle entre hommes et femmes

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L.3221-2 et suivants du Code du travail.
Dans les établissements qui emploient du personnel féminin le texte des articles L.3221-1 à L.3221-7 du Code du travail doit être affiché 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 - Conclusion du contrat de travail, embauche

4.2.1 - La conclusion du contrat[12]

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

Il 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 deux 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.

[12] *L'article 4.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.1242-12 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.*

4.2.2 - La période d'essai[13]

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.

[13] *Rédaction issue de l'avenant n°35 du 24/11/2008, relatif aux périodes d'essai, étendu par arrêté du 23/04/2009, NOR : MTST0909468A, JO n°0101 du 30/04/2011*

Article 4.3 - 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 un an d'ancienneté bénéficie à compter du 4ème 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 90ème jour d'arrêt.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, 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 paye, 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 - Rupture du contrat de travail

4.4.1 - La 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 - La retraite

4.4.2.1 - Initiative du départ[14]

4.4.2.1.1 - Mise à la retraite

Un salarié, ayant atteint l'âge de la retraite prévu par l'article L.351-1 du Code de la sécurité sociale et ayant cotisé le nombre suffisant d'annuités pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ne peut pas refuser sa mise en retraite d'office par l'employeur.

4.4.2.1.2 - Départ à la retraite

Tout salarié n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite mais ayant cotisé le nombre suffisant d'annuités pour bénéficier d'une retraite à taux plein, peut faire valoir ses droits à la retraite sans que l'employeur puisse le lui refuser.

En cas de départ ou de mise à la retraite les préavis à respecter sont ceux prévus à l'article 4.4.1 du présent chapitre.

[14] *Les dispositions relatives à la mise à la retraite figurant au premier paragraphe de l'article 4.4.2.1 sont exclues de l'extension comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé notamment dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 06/06/2006.*

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 :
- 1½ mois 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 qu'au "prorata 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.

4.4.2.3 - La mise à la retraite des salariés de moins 65 ans (et de plus de 60 ans)[15]

4.4.2.3.1 - Conditions pour une mise à la retraite

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié, employé ou cadre qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L.351-1 du Code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du même Code, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-dessous sont remplies :
La mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai d'un an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L.1233-3 du Code du travail.

A défaut, l'employeur devra attribuer, au 1er janvier suivant, une majoration de 50% du droit individuel à la formation (DIF) annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans, le plafond du DIF pouvant, dans ces conditions, dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas, un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans.
De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

[15] *Les dispositions relatives à la mise à la retraite figurant à l'article 4.4.2.3 sont exclues de l'extension comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé notamment dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 06/06/2006.*

4.4.2.3.2 - Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié de plus de 60 ans et de moins de 65 ans ouvre droit, pour l'intéressé, à une indemnité de mise à la retraite calculée sur la même base que l'indemnité conventionnelle de licenciement augmentée d'une prime de 1/10ème de mois de salaire, par année, pour la période comprise entre l'âge de départ et 65 ans.

4.4.2.3.3 - Procédure de mise à la retraite

Lorsqu'un employeur envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de 65 ans, il informe le salarié de son intention par lettre recommandée avec accusé de réception. Il doit être précisé dans cette lettre que le salarié sera reçu pour un entretien spécifique et qu'il devra demander, si cela n'est pas déjà effectué, une copie de son relevé de carrière. Ce relevé sera communiqué à l'employeur lors de l'entretien.
Dans les conditions réglementaires où la procédure peut être mise en œuvre, l'employeur notifie sa décision au salarié en respectant un délai de prévenance égal au préavis conventionnel. Ce délai de prévenance est doublé lorsque le salarié ou le cadre justifie d'au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise.

4.4.2.4 - La mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières[16]

4.4.2.4.1 - Conditions pour une mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, d'un salarié employé ou cadre, pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L.351-1 du Code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L.351-1-1 et L.351-1-2 du même Code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-dessous sont remplies :

La mise à la retraite s'accompagne soit :
- de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai d'un an à compter de la mise à la retraite d'un salarié ;
- du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L.1233-3 du Code du travail.

A défaut, l'employeur devra attribuer, au 1er janvier suivant, une majoration de 50% du DIF annuel des salariés de l'entreprise ayant plus de 45 ans ; le plafond du D.I.F. pouvant dans ces conditions dépasser 120 heures cumulées. Dans tous les cas, un même salarié ne pourra cumuler plus de 180 heures sur 6 ans.

De plus, ces mêmes salariés disposeront d'un droit à un entretien professionnel pour l'élaboration d'un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

4.4.2.4.2 - Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 60 ans ouvre droit, pour l'intéressé, à une indemnité de mise à la retraite calculée de la même façon que l'indemnité conventionnelle. Le calcul de cette indemnité s'effectue jusqu'à l'âge de 60 ans du salarié concerné.

[16] *Les dispositions relatives à la mise à la retraite figurant à l'article 4.4.2.4 sont exclues de l'extension comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé notamment dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 06/06/2006.*

4.4.2.4.3 - Procédure de mise à la retraite

Les conditions de mise à la retraite ainsi que les délais de prévenance sont identiques pour un salarié ayant eu une longue carrière que celles prévues pour la mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans.

4.4.3 - Le licenciement

4.4.3.1 - La procédure

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

4.4.3.2 - Le 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[17]

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

Cette indemnité est équivalente à :
- 1/5ème de mois de salaire par année, pour les cinq premières années d'ancienneté dans l'entreprise,
- ¼ de mois de salaire par année, de la 6ème à la 10ème année de présence 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 est, selon le cas le plus favorable, soit la moyenne des 12 derniers mois, soit la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au prorata temporis.

Lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps plein, l'indemnité se calcule successivement au prorata 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.

[17] *Rédaction issue de l'avenant n°34 du 24/11/2008, relatif aux indemnités de licenciement, étendu par arrêté du 23/04/2004, NOR : MTST0909468A, JO n°0101 du 30/04/2009*

4.4.3.5 - L'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 deux cas, ils pourront prendre leurs heures en une seule fois avec l'accord de l'employeur.

Article 4.5 - Le contrat de travail intermittent[18]

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.

[18] *Rédaction issue de l'avenant n°81 du 05/12/2012, relatif au contrat de travail intermittent à durée indéterminée, étendu par arrêté du 26/03/2013, NOR : ETST1308095A, JO n°0078 du 03/04/2013*

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.

A 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 au douzième 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 (L.3123-36 du Code du travail), le cas échéant au prorata 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 4.6 - Le contrat de travail à temps partiel[19]

En cas de besoin, les entreprises peuvent avoir recours au travail à temps partiel, tel qu'il est défini par les articles L.3123-1 et L.3123-2 du Code du travail.

4.6.1 - 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.

4.6.2 - 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.3123-14-1 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.

4.6.2.1 - Durée minimale de travail

4.6.2.1.1 - Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur la semaine ou le mois

Par dérogation à l'article L.3123-14-1 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 un 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.

4.6.2.1.2 - Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti par accord collectif sur plus d'un mois

La durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur plus d'un 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.

[19] *Rédaction issue de l'avenant n°87 du 15/05/2014, relatif au contrat de travail à temps partiel, étendu par arrêté du 24/10/2014, NOR : ETST1425580A, JO n°0255 du 04/11/2014*

L'organisation du travail devra rester conforme à l'article 4.6.2.1.1 de la présente convention.

4.6.2.1.3 - 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.

4.6.2.2 - Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études

Conformément à l'article L.3123-14-5 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 4.6.2.3, la dérogation prévue par l'article 4.6.2.1 de la Convention collective s'applique de plein droit.

4.6.2.3 - Dérogation à la demande du salarié

Conformément à l'article L.3123-14-2 du Code du travail, une durée du travail inférieure à la durée minimale prévue par l'article L.3123-14-1 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 4.6.2.1 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.

4.6.2.4 - Dérogation d'office pour le salarié en cumul d'emplois supérieur ou égal à 24h[20]

Lorsque le salarié, tous employeurs confondus, atteint déjà une durée de travail hebdomadaire de 24 heures, 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, le contrat de travail de ce salarié n'est soumis à aucune durée du travail minimum conventionnelle ou légale.

[20] *Cet article est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L.3123-14-3 du Code du travail (arrêté du 24/10/2014, NOR : ETST1425580A, JO n°0255 du 04/11/2014).*

Le salarié qui ne justifie plus de l'exercice d'une activité globale supérieure à l'une de ces durées en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, sous réserve de l'article 4.6.2.3, la dérogation prévue par l'article 4.6.2.1 de la Convention collective s'applique de plein droit.

4.6.2.5 - Modalités de garantie de régularité des heures de travail et de cumul d'activités salariées

L'application de l'article 4.6.2.1 et 4.6.2.3 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. A 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, une semaine avant sa prise d'effet, un planning pour chaque semaine travaillée.

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

4.6.3 - 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

4.6.4 - 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 d'un tiers 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.

4.6.5 - 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 un 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%.

4.6.6 - Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà d'une 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 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.

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

4.6.7 - Droits des salariés à temps partiel

4.6.7.1 - 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.3123-8 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 ait 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.

4.6.7.2 - Egalité 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, au prorata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

4.6.7.3 - Dépassements permanents 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.

Article 4.7 - Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée

4.7.1 - Contrats saisonniers

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

4.7.2 - Contrat d'intervention[21]

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 et d'une durée limitée dans le temps ;
- 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.

Durant la période d'exécution du contrat d'intervention, la durée du travail effectif pourra être portée à 60 heures par semaine civile, dans la limite de trois semaines consécutives. Les heures supplémentaires seront majorées conformément aux dispositions du Code du travail au-delà de la durée légale du travail.

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.

[21] *L'article 4.7.2 figurant à l'article 4.7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.1242-2 du Code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 26/11/2003, n°01-44263, n°01-47035, n°01-44381 et n°01-42977).*

Chapitre 5 - Le temps de travail

Article 5.1 - Dispositions générales

5.1.1 - Le 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 œuvre 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 de l'article L.3121-22 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[22]

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 d'un 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, devront être tenus à la disposition de l'Inspecteur du travail et annexés 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.

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

[22] *Rédaction du 2ème alinéa issue de l'avenant n°44 du 07/07/2010, relatif à la recodification de la CCNS, étendu par arrêté du 18/02/2011, NOR : ETST1105298A, JO n°0048 du 26/02/2011*

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 si un accord collectif le prévoit. Dans ce cas, le dépassement exceptionnel ne peut être mis en place qu'avec l'accord du salarié et dans la limite de 12 jours par an »[23].

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 5ème semaine doit être de 35 heures au plus.
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[24]

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.

5.1.4.2 - Modalités[25]

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 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 prorata temporis quand la durée du contrat de travail est inférieure à un an.

---

[23] *Les termes « sauf si un accord collectif le prévoit. Dans ce cas, le dépassement exceptionnel ne peut être mis en place qu'avec l'accord du salarié et dans la limite de 12 jours par an.» figurant au dernier alinéa de l'article 5.1.3.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L.3131-1 du Code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 18/12/2001, n°99-43351), aux termes desquelles l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures.*

[24] *Le deuxième alinéa de l'article 5.1.4.1 figurant à l'article 5.1.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.3122-2 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.*

[25] *Le deuxième alinéa de l'article 5.1.4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3132-2 du Code du travail, qui prévoit que le repos hebdomadaire est d'une durée minimale de 35 heures.*
Les quatrième et cinquième alinéas de l'article 5.1.4.2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3132-2 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.

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

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%.

Article 5.2 - La modulation du temps de travail[26]

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 œuvre 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 du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel 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 œuvre 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, un 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.

[26] *Rédaction issue de l'avenant n°16 du 05/07/2007, relatif à la modulation du temps de travail, du 17/12/2007, NOR : MTST0773980A, JO n°0299 du 26/12/2007*

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 - Etendue 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 1575 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 huit semaines consécutives, les intervalles entre deux périodes hautes ne pouvant être inférieurs à deux 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.3121-36 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.3121-11 et L.3121-22 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 d'un 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
Une semaine non travaillée est travaillée ou l'inverse	une demi-heure de repos par fluctuation hebdomadaire
Une journée non travaillée est travaillée ou l'inverse	une demi-heure de repos toutes les deux fluctuations journalières
Une demi-journée de travail est inversée	une demi-heure de repos toutes les quatre 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 d'un 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.

L'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée pour chaque heure perdue en deçà de la durée du travail prévue dans le programme indicatif des salariés concernés sur la période considérée conformément aux articles R. 5122-26 et suivants du Code du travail.

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[27]

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.

[27] *L'article 5.2.3.4 est 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.2241-9 du Code du travail (égalité salariale entre les femmes et les hommes).*

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 deux situations suivantes :

- 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 de l'article 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 - Etendue de la modulation

Les entreprises pourront moduler 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 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

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, un 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[28]

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 deux 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 4.6.4 ;

- 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 de l'article L.3252-2 et L.3252-3 du Code du travail.

[28] *L'article 5.2.4.3 est 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.2241-9 du Code du travail (égalité salariale entre les femmes et les hommes).*

Article 5.3 - Situations particulières

5.3.1 - Les cadres

5.3.1.1 - 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.

5.3.1.1.1 - Les cadres dirigeants[29]

Les cadres dirigeants répondent aux critères définis dans la grille de classification figurant dans le chapitre 9 de la présente convention collective.

Les dispositions de la troisième partie, livre premier, Titre II du Code du travail portant sur la durée du travail et le travail de nuit, et celles de la troisième partie, livre premier, Titre III du Code du travail portant sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire et les jours fériés, 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 évènements familiaux.

5.3.1.1.2 - Les cadres intégrés

Les cadres intégrés sont ceux dont 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.

5.3.1.1.3 - Les 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.

5.3.1.2 - Forfaits applicables aux cadres

5.3.1.2.1 - Le forfait annuel en jours

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

Le décompte des jours travaillés et de repos peut-être effectué soit par journée, soit par demi-journée.

[29] *Le premier alinéa de l'article 5.3.1.1.1 figurant à l'article 5.3.1 est étendu sous réserve du respect des critères définis à l'article L.3111-2 du Code du travail.*

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.

Un suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activités et de la charge de travail qui en résulte, sera mis en place.

En outre, un bilan sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés sera communiqué au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Les cadres soumis à ce régime disposeront 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) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures au minimum). Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel seront établis en fin de période afin de déterminer le nombre de jours effectivement travaillés.

Les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne temps.

5.3.1.2.2 - Le 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 1575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L.3133-7 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 un 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. A défaut, un entretien individuel annuel permettra de faire un bilan avec chacun des salariés concernés.

5.3.2 - Les personnels non cadres itinérants

5.3.2.1 - Définitions

Peuvent être considérés comme des personnels itinérants non-cadres, les personnels dont la situation d'emploi, en raison de ses caractéristiques particulières liées à l'activité sportive, répond aux critères suivants :

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.

5.3.2.2 - 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 5.3.1.2.2 ci-dessus.

5.3.3 - Autres situations particulières

5.3.3.1 - Astreintes

5.3.3.1.1 - 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.

5.3.3.1.2 - 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 deux heures trente 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.

5.3.3.2 - 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.

5.3.3.3 - Travail de nuit

5.3.3.3.1 - 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 9H 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 deux fois par semaine à travailler au moins trois 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.

5.3.3.3.2 - Modalités et contreparties

5.3.3.3.2.1 - 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 5ème semaine doit être de 35 heures au plus.

5.3.3.3.2.2 - 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.

5.3.3.3.2.3 - 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.

5.3.3.4 - Equivalences[30]

5.3.3.4.1 - Présence nocturne obligatoire

A 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 deux heures trente par nuitée effectuée de 11 heures maximum, assorties d'une majoration de 25% à l'exclusion de toute autre majoration.

5.3.3.4.2 - 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 5.3.3.4.1.

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

5.3.3.5 - Modalité de prise des repos compensateurs

Les droits acquis en application des dispositions de l'article 5.3.3 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.

[30] *L'article 5.3.3.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.3121-1 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.*
Article non applicable à défaut de parution du décret d'application

Chapitre 6 - Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail

Article 6.1 - 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 - 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.

6.2.1.2 - Visite d'embauche

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage (article R. 4624-10 du Code du travail).

6.2.1.3 - Visite médicale périodique

Conformément à l'article R. 4624-16 du Code du travail, tout salarié doit bénéficier au moins tous les 24 mois qui suivent la visite d'embauche, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.
Cet examen doit ensuite être renouvelé tous les 24 mois. Pour les postes à surveillance médicale renforcée définie par l'article R. 4624-19 du Code du travail, cet examen est renouvelé au moins annuellement.

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 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

La mise en place d'un C.H.S.C.T s'impose si l'effectif d'au moins 50 salariés ETP a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années qui précédent la date de la désignation des membres du C.H.S.C.T. (article L.4611-1 du Code du travail).
A défaut de l'obligation ci-dessus, les questions d'hygiène et de sécurité relèvent de la compétence des délégués du personnel lorsqu'ils existent.
Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat (article L.2411-13 du Code du travail), et sont tenus à certaines obligations, notamment de réserve et de confidentialité (article L.4614-9 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 aux articles L.4131-3 et suivants 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 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire[31]

A 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 2.2.4.

[31] *Rédaction issue de l'avenant n°77 du 04/10/2012, relatif à la Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire, étendu par arrêté du 03/06/2013, NOR : ETST1314152A, JO n°0131 du 08/06/2013*

Chapitre 7 - Les congés

Article 7.1 - Les 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 considérées 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 périodes militaires ;
- 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 des congés payés est située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L.3141-13 à L.3141-19 du Code du travail.

Article 7.2 - Les congés pour événements familiaux[32]

Dans les circonstances ci-après, et moyennant justificatif, le personnel bénéficie d'un congé payé spécial indépendant des congés légaux, qui doit être pris dans un délai raisonnable proche de l'événement :
- 5 jours consécutifs pour le mariage du salarié ;
- 5 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours consécutifs pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours consécutifs pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 1 jour pour décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un beau-père ou de la belle-mère d'un salarié ;
- 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.

Article 7.3 - Le congé pour maternité ou adoption, congé paternité

7.3.1 - Le congé de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (article L.1225-17 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 4 article 4.3.2.

Les absences liées à la surveillance médicale pré et post natale n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

7.3.2 - Le 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 paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

[32] *L'article 7.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3142-1 du Code du travail, qui ne fixent pas ce type de condition à la prise des congés.*

7.3.4 - Congé sans solde

Le personnel embauché sous contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté peut solliciter un congé sans solde pouvant aller jusqu'à une période d'un 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 trois 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 trente 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 deux reports consécutifs dans un délai d'un an, le congé est de droit, sauf si le quota de 2 p. 100 de l'effectif total des salariés est atteint pour ce congé. Ce quota ne peut faire obstacle à ce qu'un salarié au moins bénéficie du congé sans solde dans des entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante 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 deux mois avant la date d'expiration du congé.
Si, à l'expiration du congé, le salarié n'a pas sollicité de réintégration, l'employeur peut constater la rupture du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 4.4, étant entendu qu'aucune indemnité n'est due au salarié qui ne peut effectuer le préavis

7.3.4.4 - Renouvellement

Le congé sans solde est renouvelable deux fois sans pouvoir excéder une durée maximale de trois 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 vingt jours ouvrables.
Le salarié bénéficie à sa convenance des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que chaque absence soit au moins d'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 d'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.
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 deux mois qui suivent l'expiration de son mandat.
L'employeur est alors tenu pendant un 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 8 - Formation professionnelle

Préambule

Les partenaires sociaux du sport affirment 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 et d'enrichissement personnel.

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 pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation,
- Inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 8.1 - Plan de formation

8.1.1 - Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent.
Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'ils existent.

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 - Catégorisation des actions de formation et rémunération

Le plan de formation, comporte trois types d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :
- l'objectif de la formation,
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

8.1.2.1 - Les actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe.
Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.
Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif.

8.1.2.2 - Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien à l'emploi

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation.

Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Comme pour les actions d'adaptation, ces actions entrent dans le champ de qualification professionnelle du salarié. Mais elles concernent l'évolution de l'emploi alors que les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont considérées comme un temps de travail effectif.
Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié (ou 4% du forfait pour les salariés soumis au forfait jours), sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires, ces heures étant payées ou récupérées sans les majorations prévues au chapitre 5. Dans ce cas, le départ en formation des salariés nécessite leur accord écrit.

Ces heures sont imputables sur le plan de formation.

8.1.2.3 - Les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié et qui nécessitent pour être mises en œuvre un changement de qualification professionnelle.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5% du forfait pour les salariés soumis au forfait jours).

Dans ce cas, l'accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes…), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations de cette dernière.

Le salarié peut refuser de suivre ce type d'actions hors de son temps de travail (ou dénoncer par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable) sans que cela ne constitue un motif de licenciement.

L'allocation de formation versée est imputable sur le plan de formation.

8.1.3 - Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA[33]

Toute prise en charge d'une action de formation ne peut concerner que des dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par la CPNEF.

Article 8.2 - Droit Individuel à la Formation (DIF)[34]

En application des articles L.6323-1 et suivants du Code du travail, un droit individuel à la formation (DIF) est instauré au bénéfice des salariés.

Le DIF consiste en l'acquisition, chaque année, par les salariés d'heures de formation.
La décision d'utiliser ces heures relève de l'initiative du salarié ; les modalités de mise en œuvre, d'une décision concertée avec l'employeur.

Les salariés en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par le DIF.

Les heures acquises au titre du DIF peuvent être articulées avec les dispositifs de formations déclinés au présent chapitre (plan de formation, période de professionnalisation).

8.2.1 - Modalités d'acquisition des heures de DIF[35]

8.2.1.1 - Salariés en CDI

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie au 1er janvier de l'année civile qui suit l'embauche puis au 1er janvier de chaque année d'un droit individuel à la formation.[36]

Pour les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel ayant au moins un 4/5ème de temps de travail sur l'année civile, le DIF est de 21 heures par année complète de travail.
Pour les salariés à temps partiel ayant moins d'un 4/5ème de temps de travail sur l'année civile, le DIF se calcule au prorata de la durée annuelle de travail, sans qu'il puisse être inférieur à 14 heures tous les 3 ans.
Les droits ainsi acquis sont plafonnés à 126 heures.

Pour le calcul des droits ouverts, les périodes d'absences du salarié, assimilées à du temps de travail effectif telles que prévues à l'article 7.1.2 de la CCNS, sont intégralement prises en compte.[37]

---

[33] *L'article 8.1.3 figurant à l'article 8.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-17 du Code du travail.*

[34] *Rédaction issue de l'avenant n°26 du 21/04/2008, relatif au droit individuel à la formation, étendu par arrêté du 03/12/2008, NOR : MTST0828877A, JO n°0288 du 11/12/2008, applicable à partir du 01/01/2009.*

[35] *L'article 8.2.1.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.6323-6 du Code du travail, selon lesquelles une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, à la condition que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de 126 heures sur 6 ans*.

[36] *Le 1er alinéa de l'article 8.2.1.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.6323-1 du Code du travail, dans la mesure ou, en fixant la détermination du DIF au 1er janvier de chaque année, cet alinéa n'indique rien quant aux droits ouverts pour les salariés entrés ou partant en cours d'année.*

[37] *Le 5ème alinéa de l'article 8.2.1.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.6323-2 du Code du travail qui prévoient que « pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du*

8.2.1.2 - Salariés en CDD

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise, bénéficient également du DIF selon les mêmes modalités que les salariés en CDI.

8.2.2 - Modalités d'utilisation du DIF

8.2.2.1 - Utilisation

Le DIF est utilisé pour les actions de promotion mentionnées au 3° de l'article L.6313-1, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées au 6° de ce même article ainsi que les actions de qualification mentionnées à l'article L.6314-1.

8.2.2.2 - Mise en œuvre du DIF

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le salarié fait une demande écrite d'action de formation dans le cadre du DIF
L'action de formation retenue est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.
Cet accord écrit définit les modalités et conséquences de la mise en œuvre de cette formation

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Conformément à l'article L.6323-12 du Code du travail, lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur la mise en œuvre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) désigné à l'article 8.3.1 assure la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

8.2.2.3 - Temps du DIF

Les heures de formation mises en oeuvre au titre du DIF s'exercent :

- soit en tout ou partie sur le temps de travail,
- soit en tout ou partie hors du temps de travailLes heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.Les heures de formation effectuées hors du temps de travail ouvrent droit pour le salarié au versement par l'employeur d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné conformément à l'article L.6321-10 du Code du travail et selon les modalités définies par décret.Pendant la durée de la formation effectuée hors 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.

salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. »

8.2.2.4 - Utilisation du DIF à la rupture du contrat

Le salarié peut demander à bénéficier du DIF en cas de démission ou de licenciement, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde. A défaut d'une telle demande, le salarié ne peut prétendre bénéficier de son DIF au sein de l'entreprise dans laquelle il a acquis ses droits.
Le salarié ne peut demander à bénéficier du DIF en cas de départ à la retraite.

En cas de démission, le DIF peut être utilisé pour une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience, sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du délai de préavis.

En cas de licenciement, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises et non utilisées au titre du DIF, doit alors être consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience sous réserve que le salarié ait effectué sa demande, avant la fin du délai de préavis.

8.2.3 - Modalités d'information sur le DIF

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF au plus tard le 31 janvier de chaque année.

En cas de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement.

8.2.4 - Prise en charge du DIF

8.2.4.1 - Salariés en CDI

Toutes les actions DIF peuvent être prises en charge, en tout ou partie, dans le cadre du plan de formation et des fonds consacrés à la professionnalisation.

Article 8.3 - Congé Individuel de Formation (CIF)

8.3.1 - Principes

La commission paritaire nationale emploi formation définira annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, ainsi que pour les congés individuels de formation des salariés sous contrats à durée déterminée. Elle en confiera la mise en œuvre et l'information à Uniformation.

8.3.2 - Ancienneté

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF CDD est :
- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats emploi-solidarité au cours des cinq dernières années ;
- dont quatre mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée, y compris les contrats emploi-solidarité, au cours des douze derniers mois.

8.3.3 -

La CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées suite à deux refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation.

Article 8.4 - Contrats 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 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'Etat inscrit au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) utilisable dans la branche du sport ;
- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) 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 ;

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 :
1. aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
2. aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

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'Etat, des CQP de la branche et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un autre CQP ou d'un titre professionnel par la CPNEF.
Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois.
Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.
Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre professionnel, le diplôme ou le CQP est obtenu[38].

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'Etat, d'un titre professionnel ou d'un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

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 8.2.4.1 et 8.2.4.2.

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 8.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 70% du SMIC la première année et 80% du SMIC, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 25 ans (cf. article 8.4.3. 1).
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.

[38] *Les dispositions du dernier paragraphe de l'article 8.4.4.1 figurant à l'article L.1242-3 du Code du travail.*

8.4.4.5 - Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.
Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :
- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus,
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique,
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Article 8.5 - Périodes de professionnalisation

La branche sport souhaite favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.
Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :
- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 8.4.4.5.
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

8.5.1 - Salariés prioritaires

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :
- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, V bis et VI) ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

8.5.2 - Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :
- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) ;
- une qualification reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :
- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquels la candidature du salarié est examinée en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

Article 8.6 - Contributions

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.[39]

L'assiette de la contribution 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 centre 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.

Uniformation est désigné comme OPCA de la branche du sport pour collecter l'ensemble des contributions légales et supplémentaires conventionnelles relatives à la formation professionnelle[40].

[39] *Rédaction issue de l'avenant n°98 du 15/12/2014, relatif aux contributions formation dans la branche, étendu par arrêté du 02/04/2015, NOR : ETST1517957A, JO n°0173 du 29/07/2015. Les accords d'entreprise ne peuvent y déroger.*
[40] *Rédaction issue de l'avenant n°97 du 15/12/2014, relatif à la désignation d'un OPCA dans la branche, étendu par arrêté du 02/04/2015, NOR : ETST1517957A, JO n°0173 du 29/07/2015. Les accords d'entreprise ne peuvent y déroger.*

8.6.2 - Répartition des fonds[41]

Conformément à la loi, le présent avenant prévoit pour les entreprises de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à l'OPCA désigné.
Cette contribution de 0,55% est dédiée au financement des actions de professionnalisation (0,15%) et du plan de formation (0,40%).

Conformément à la loi, le présent avenant prévoit pour les structures de 10 salariés et plus une contribution légale de 1% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à l'OPCA désigné, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF.

Cette contribution de 1% est affectée, selon l'effectif de l'entreprise, comme suit :

	Entreprises de 10 à moins de 50 salariés	**Entreprises de 50 à moins de 300 salariés**	**Entreprises de plus de 300 salariés**
Plan de formation	0,20%	0,10%	0,00%
Actions de professionnalisation	0,30%	0,30%	0,40%
CIF	0,15%	0,20%	0,20%
CPF	0,20%	0,20%	0,20%
FPSPP	0,15%	0,20%	0,20%

Si les répartitions de la contribution légale devaient être modifiées par voie législative ou par voie réglementaire, les nouvelles répartitions s'appliqueraient automatiquement aux présentes dispositions.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils, sous réserve des dispositions de l'article R.6331-12 du Code du travail.

Une contribution CIF CDD 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 sus mentionnées.

Une contribution CIF bénévole à verser à l'OPCA désigné est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 pour cent de la masse salariale brute avec un minimum et un maximum fixés comme suit :
Pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2,00 euros minimum et 5000,00 euros maximum.
Pour les entreprises de10 salariés et plus : 10,00 euros minimum et 5000,00 euros maximum.

[41] *Rédaction issue de l'avenant n°98 du 15/12/2014, relatif aux contributions formation dans la branche, étendu par arrêté du 02/04/2015, NOR : ETST1517957A, JO n°0173 du 29/07/2015.*

De plus, outre les contributions légales à la formation professionnelle, les entreprises versent à l'OPCA 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 euros).
- 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.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée dans une section dédiée à cet effet au sein de l'OPCA désigné et fait l'objet d'une comptabilité distincte.

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

- le développement de la formation professionnelle continue,
- la sécurisation des parcours professionnels,
- la reconversion des salariés.

Article 8.7 - Répartition de la contribution professionnalisation[42]

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera utilisé pour les actions prévues par la loi :

- Contrats de professionnalisation ;
- Professionnalisation ;
- Financement des CFA.
- Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera les priorités pour chacune des actions ci-dessus. Concernant le financement des CFA, la délibération fixera la liste des CFA visés, les modalités de leur financement, ainsi que leurs objectifs en matière de formation.

[42] *Rédaction issue de l'avenant n°98 du 15/12/2014, relatif aux contributions formation dans la branche, étendu par arrêté du 02/04/2015, NOR : ETST1517957A, JO n°0173 du 29/07/2015.*

Article 8.8 - Observatoire des métiers du Sport

8.8.1 - 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, il est décidé de créer un observatoire des métiers du Sport. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.
Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

8.8.2 - 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 de contrat de professionnalisation) ;
- 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, 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 de la CPNEF.

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'Etat et les collectivités territoriales ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer les partenariats.

8.8.3 - Fonctionnement[43]

L'observatoire est géré par un comité de pilotage paritaire composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs membres de la CPNEF.

L'observatoire est financé pour partie par un pourcentage prélevé sur les sommes collectées au titre de la professionnalisation.

[43] *L'article 8.8.3 figurant à l'article 8.8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 21/02/2005, NOR : SOCF0510314A, JO n°54 du 05/03/2005, relatif aux plafonnements des frais de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, conformément aux dispositions de l'article R. 6332-78 du Code du travail.*

Chapitre 9 - Classifications et rémunérations

Article 9.1 - Classification

9.1.1 - Choix du groupe

La grille de classification qui figure à l'article 9.3 est composée des deux 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 12 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 une 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 deux groupes concernés.

Article 9.2 - Rémunération

9.2.1 - Salaires minimums conventionnels (SMC)[44]

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.

Pour le groupe 1 à 6, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant :

Le SMC est fixé à 1386,35 euros à compter du 1er juillet 2014[45].

La valeur du salaire minimum conventionnel (SMC) prévue à l'article 9.2.1 de la CCNS est fixée pour la métropole et les DOM conformément au tableau ci-dessous[46] :

Groupe	Majoration
Groupe 1	SMC majoré de 5,21%
Groupe 2	SMC majoré de 8,21%
Groupe 3	SMC majoré de 17,57%
Groupe 4	SMC majoré de 24,75%
Groupe 5	SMC majoré de 39,72%
Groupe 6	SMC majoré de 74,31%

Pour les groupes 7 et 8, le salaire annuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant :

Groupe	Majoration
Groupe 7	24,88 SMC
Groupe 8	28,86 SMC

[44] *Rédaction issue de l'avenant n°5 du 08/03/2007, relatif aux salaires, étendu par arrêté du 13/08/2017, NOR : MTST0763180A, JO n°194 du 23/08/2007*
[45] *Rédaction issue de l'avenant n°88 du 15/05/2014, relatif aux salaires, étendu par arrêté du 27/10/2014, NOR : ETST1425577A, JO n°0255 du 04/11/2014*
[46] *Tableaux modifiés par l'avenant n°51 du 07/07/2010, relatif aux salaires, étendu par arrêté du 14/02/2011, NOR : ETST1104731A, JO n°0042, du 19/02/2011*

9.2.2 - Cas des salariés à temps partiel travaillant moins de 24 heures hebdomadaires[47]

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 h hebdomadaires	Salaire horaire minimum du groupe majoré de 5%
De plus de 10 h à moins de 24 h 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

1. 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.

2. 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'existait aucune modalité de prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- et que le salarié a au moins quatre 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.

[47] *Rédaction issue de l'avenant n°87 du 15/05/2014 relatif au contrat de travail à temps partiel, étendu par arrêté du 24/10/2014, NOR : ETST1425580A, JO n°0255 du 04/11/2014*

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 - 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.

Groupes	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 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 en assurer le contrôle.	Le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération.

Groupes	Définition	Repères de compétences		
		Autonomie	**Responsabilité**	**Technicité**
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 œuvre.
5 Technicien			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 global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.

<table>
<tr><th rowspan="2">Groupes</th><th rowspan="2">Définition</th><th colspan="3">Repères de compétences</th></tr>
<tr><th>Autonomie</th><th>Responsabilité</th><th>Technicité</th></tr>
<tr><td>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 deux ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.</td><td rowspan="2">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.</td><td rowspan="2">Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats</td><td>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils 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.</td><td></td></tr>
<tr><td>7
Cadre</td><td>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils 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</td><td></td></tr>
<tr><td>8
Cadre dirigeant</td><td colspan="4">Cadre dirigeant</td></tr>
</table>

Exemples d'emploi et de certifications professionnelles relatifs aux filières de l'administration, de l'entretien, de l'accueil et de la restauration

Groupes	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 principale comptable, économe, 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 (évènements ou installations), responsable maintenance

Groupes	Administration	Entretien - Accueil - Restauration
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 10 - Prévoyance

Article 10.1 - 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 12 de la présente convention et des intermittents du spectacle.

Le personnel cadre est soumis aux dispositions de l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947 et doit, en tout état de cause, bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par ce chapitre.

Article 10.2 - 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 - Incapacité temporaire de travail[48]

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 CCN 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 1095ème jour d'arrêt de travail, ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net.

Article 10.4 - 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) 3ème catégorie, il est versé en une seule fois un capital égal à 100% du salaire de référence.

[48] *Rédaction issue de l'avenant n°3 du 20/12/2005, relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 07/12/2006, NOR : SOCT0612461A, JO n°293 du 19/12/2006*

Article 10.5 - Invalidité 1ère, 2ème et 3ème catégorie

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 :
- 1ère catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2ème catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3ème 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 2ème et 3ème.

La rente servie en 1ère catégorie d'invalidité est égale à 50% de celle versée en 2ème ou 3ème catégorie.

Article 10.6 - Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité sociale[49]

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).
A 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 précédant l'arrêt de travail de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée ci-dessus.

Article 10.7 - Rente d'éducation OCIRP

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue d'un salarié non cadre ou cadre (IPA de 3ème 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 12ème anniversaire ;
- 7% du salaire de référence par enfant au-delà de 12 ans jusqu'au 16ème 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.

[49] *Rédaction issue de l'avenant n°42 du 16/11/2009, relatif au maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale, étendu par arrêté du 11/10/2010, NOR : MTST1026341A, JO n°0244 du 20/10/2010*

Article 10.8 - Taux de cotisation[50]

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

- A la charge de l'employeur :

0.11% du salaire brut total destiné au financement de la garantie maintien de salaire des personnels non indemnisé par la Sécurité sociale (article 10.6).

- A la charge du salarié :

0.21% du salaire brut total, destiné au financement de la garantie incapacité temporaire de travail (article 10.3).

- A la charge de l'employeur et du salarié :

0.16% du salaire brut total pour la garantie décès (article 10.4).
0.19% du salaire brut total pour la garantie invalidité (article 10.5).
0.06% du salaire brut total pour la rente éducation (article 10.7).

Soit un total de 0.73%, à raison de 0.365% pour l'employeur et 0.365% pour le salarié selon une répartition pour ce qui concerne le 3ème alinéa, établie dans le cadre du protocole de gestion prévu à l'article 10.11.

Article 10.9 - Gestion du régime conventionnel[51]

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 :

- AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L.931-1 du Code de la Sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes co-assureurs »,
- 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 co-assureurs ».
- IONIS Prévoyance, Institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L.931-1 du Code de la Sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes co-assureurs »,
- Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française (UNPMF), organisme agrée, relevant du livre II du Code de la Mutualité, ci-après dénommée « les organismes co-assureurs »,

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 « OCIRP ».

Les organismes co-assureurs désignés ci-dessus, dans le cadre d'une stricte co-assurance, agissent pour leur compte et pour le compte de l'OCIRP.

[50] *Rédaction issue de l'avenant n°3 du 20/12/2005, relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 07/12/2006, NOR : SOCT0612461A, JO n°293 du 19/12/2006*
[51] *Rédaction issue de l'avenant n°3 du 20/12/2005, relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 07/12/2006, NOR : SOCT0612461A, JO n°293 du 19/12/2006*

Une convention de co-assurance 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.

Article 10.10 - Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance[52]

Le régime est administré par la Commission Nationale Paritaire de gestion composée des représentants signataires de la convention collective.

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.

A 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 s'avérer 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 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 réexaminés dans un délai 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 cinq ans.

[52] *Rédaction issue de l'avenant n°69 du 07/12/2012, relatif à la présentation des comptes prévoyance, étendu par arrêté du 27/11/2012, NOR : ETST1240448A, JO n°0287 du 09/12/2012*

Article 10.11 - 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 - 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, tel 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 œuvre 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 au sinistre 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 Education 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.

Chapitre 11 - Pluralité d'employeurs/ Groupements d'employeurs

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 œuvrant pour la pérennisation des emplois dans la branche professionnelle.

Article 11.1 - Groupements d'employeurs

11.1.1 - Constitution et principes[53]

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[54]

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 Sport et celles relatives à la médecine du travail.

11.1.3 - Dispositions spécifiques

Les salariés des groupements d'employeurs entrent dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice.
Le calcul de l'effectif, les règles d'électorat et d'éligibilité sont définies au chapitre 3 de la présente convention.

[53] *Rédaction issue de l'avenant n°19 du 06/09/2007, relatif aux groupements d'employeurs, étendu par arrêté du 19/02/2008, NOR : MTST0804606A, JO n°0052 du 01/03/2008*
[54] *L'article 11.1.2 figurant à l'article 11.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.1253-17 du Code du travail.*

Article 11.2 - Salariés à employeurs multiples / Cumul d'emploi

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 5 de la présente convention.

11.2.3 - Médecine du travail

En cas d'embauche, la visite d'embauche n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :
- le salarié est appelé à occuper un emploi identique ;
- le médecin du travail concerné est en possession de la fiche d'aptitude établie en application de l'article D. 4624-47 du Code du travail ;
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours soit des 12 mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, soit des 6 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Ce principe est applicable dans les mêmes conditions à la visite médicale périodique obligatoire.
Dans tous les cas, les frais correspondants seront répartis entre l'ensemble des employeurs à l'initiative de celui d'entre eux qui les aura exposés.

Chapitre 12 - Sport professionnel

Préambule

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, impose 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 - 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 - 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 1, 2, 3, 8 et 13 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 1 ci-dessus ;

- traitant de l'ensemble des points suivants :
    - les thèmes des chapitres 4 à 7 et 11 :
        - son champ, qui ne peut s'étendre au-delà d'un sport[55] ;
        - 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 CCNS; sur présentation par au moins une organisation d'employeurs et une organisation syndicale de salariés, parties à la négociation de la CCNS. 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.
A 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.

[55] *Pour chaque discipline pourront coexister plusieurs accords sectoriels ou dans chaque accord sectoriel pourront être traitées distinctement les différentes « catégories » de la discipline.*

12.2.2 - Absence d'accord sectoriel

1. A 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.

2. Les conventions collectives ou les accords ayant valeur de convention collective, signés antérieurement à la signature de la présente CCNS 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 8 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.

3. 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.

Section 1 – Dispositions d'application générale

Article 12.3 - Définition du contrat de travail

12.3.1 - Objet du contrat de travail

12.3.1.1 - Le sportif

Le sportif professionnel mettra 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.

12.3.1.2 - L'entraîneur

L'entraîneur encadre au moins un sportif visé à l'article 12.1 ci-dessus (champ d'application). Il est obligatoirement titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération.

Cette mission a pour objet principal la préparation du ou des sportifs professionnels sous tous ses aspects (préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et coaching, organisation des entraînements). La mission de l'entraîneur comprend également accessoirement des activités de représentation au bénéfice de l'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 dans cette catégorie les entraîneurs principaux des équipes évoluant au sein d'une ligue professionnelle).

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'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 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 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[56]

Les salariés visés par le présent chapitre en vertu de l'article 12.1 occupent des emplois pour lesquels l'usage impose de recourir au contrat à durée déterminée en raison de la nature de l'activité et du caractère par nature temporaire de ces emplois, ainsi que prévu aux articles L.1242-2 et D. 1242-1 du Code du travail.

12.3.2.2 - Pluralité d'emplois[57]

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.
Compte tenu des exigences des métiers de sportif et d'entraîneur et de l'obligation des employeurs en matière de santé et de sécurité, le contrat de travail des salariés concernés par le présent chapitre est nécessairement conclu pour un mi-temps minimum.
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.

[56] *L'article 12.3.2.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.1242-2 du Code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 26/11/2003, n°01-44263, n°01-47035, n°01-44381 et n°01-42977).*
[57] *Rédaction issue de l'avenant n°89 du 15/05/2014, relatif au contrat de travail des salariés à temps partiel relevant du chapitre 12 de la CCNS, étendu par arrêté du 24/10/2014, NOR : ETST1425580A, JO n°0255 du 04/11/2014*

12.3.2.3 - Durée du contrat de travail

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. Ils s'achèvent 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. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

Si le contrat commence à s'exécuter en cours de saison, il doit courir au minimum jusqu'à la veille de la saison suivante.

Dans la mesure où les particularités sportives le justifient, les accords sectoriels peuvent prévoir une disposition exceptionnelle relative au remplacement d'un sportif blessé ou malade, pour la durée de son inaptitude.

L'entraîneur principal d'un centre de formation agrée conformément aux dispositions de l'article 12.9.1 ci-dessous, affecté exclusivement à celui-ci, et titulaire d'un CDD d'usage bénéficie d'un contrat d'une durée de deux ans minimum. Les prolongations éventuelles pourront n'être que d'une année.

Article 12.4 - Conclusion du contrat de travail[58]

Le contrat doit être daté et signé en au moins deux exemplaires, dont un 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.

Article 12.5 - 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 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.

[58] *L'article 12.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.1242-12 du Code du travail, qui fixent les mentions obligatoires du contrat à durée déterminée.*

Chaque absence non autorisée ou non motivée pourra entraîner l'application des dispositions prévues dans le règlement intérieur de l'employeur.

Article 12.6 - Rémunérations[59]

12.6.1 - 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 ») 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 à 12,60[60] SMC brut par an hors avantage en nature.

Le SMC est fixé conformément aux dispositions de l'article 9.2.1 de la présente convention.

[59] *L'article 12.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.1242-15 du Code du travail, qui précisent que la rémunération du salarié en contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que percevrait après période d'essai le salarié de qualification équivalente en contrat à durée indéterminée occupant les mêmes fonctions.*
[60] *Rédaction issue de l'avenant n°73 du 09/05/2012, relatif aux salaires, étendu par arrêté du 07/08/2012, NOR : ETST1232074A, JO n°0189, du 15/08/2012*

12.6.2.2 - Disposition particulière aux entraîneurs

Le SMC est fixé conformément aux dispositions de l'article 9.2.1 de la présente convention.

Classe	Salaire mensuel[61]
Classe A Technicien	SMC majoré de 18,23%
Classe B Technicien	SMC majoré de 33,01%
Classe C Agent de Maîtrise	SMC majoré de 37,94%

Classe	Salaire annuel
Classe D Cadre	26,61 SMC

[61] *Rédaction issue de l'avenant n°52 du 07/07/2010, relatif aux salaires dans le sport professionnel, étendu par arrêté du 13/07/2011, NOR : ETST1105298A, JO n°0168 du 22/07/2011*

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé
Classe 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.	Le salarié peut planifier l'activité d'un encadrement sportif bénévole d'une équipe de jeunes donnée, dont au moins un 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 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	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 co-entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans) Entraîneur de centre de formation agrée

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé
Classe 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 agrée Entraîneur principal de l'équipe fanion ou réserve d'une structure sportive
Classe D **Cadre**	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.	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.	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 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	Entraîneur principal ou co-entraîneur 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 agrée.

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 au prorata 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[62]

Le salaire fixe doit être versé par mensualité par les employeurs aux salariés sous contrat au plus tard le 5ème 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 sportif sur la base de son salaire annuel contractuel est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, la présente disposition consacrant une dérogation aux articles L.3242-3 et L.3251-3 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.
A 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 cinq ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

Article 12.7 - 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.

[62] *Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 12.6.3 sont exclues de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L.3121-38 du Code du travail.*

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 deux 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 ceci quel que soit le mode de transport retenu. Si le déplacement nécessite un coucher 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.

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[63]

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 salariés visés par l'article 12.1 est fixée à dix-sept heures trente 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 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.3123-14 du Code du travail, le contrat doit contenir les mentions suivantes auxquels s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.6.1 :
- la qualification;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle (sauf pour les salariés relevant d'un accord collectifs de travail conclu en application de l'article L.3122-2 du Code du travail) ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- 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.

[63] *Rédaction issue de l'avenant n°89 du 15/05/2014, relatif au contrat de travail des salariés à temps partiel relevant du chapitre 12 de la CCNS, étendu par arrêté du 24/10/2014, NOR : ETST1425580A, JO n°0255 du 04/11/2014*

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 - 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.

12.7.1.3.7 - 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 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%.

12.7.1.3.8 - Interruption journalière d'activité

Aux termes de l'article L.3123-16 du Code du travail, 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.

12.7.1.3.9 - 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.3123-8 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 ait 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 - Egalité 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 prorata 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.3122-2 du Code du travail, en cas de rupture du contrat en cours de période annuelle, le salarié qui aurait reçu une rémunération lissée 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 »[64]

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 œuvre 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

12.7.1.5.1 - 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.

12.7.1.5.2 - Repos hebdomadaire[65]

Compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise, et conformément aux dispositions du chapitre 5 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.

12.7.2 - Congés payés

12.7.2.1 - 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 (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.

[64] *Les dispositions de l'article 12.7.1.4 sont exclues de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L.3121-38 du Code du travail, qui prévoit des clauses obligatoires en matière de forfaits jours.*
[65] *Le dernier alinéa du 2 de l'article 12.7.1.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3132-2 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.*

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 trente-six jours ouvrables (ce dispositif écartant les jours supplémentaires liés au fractionnement), et ce droit sera 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 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 trois 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 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.

12.7.2.3 - Indemnité de congés payés[66]

L'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le sportif ou l'entraîneur aurait perçue s'il avait travaillé au cours de la même période. Cette rémunération comporte les éléments prévus au contrat de travail ou précisés par voie d'avenant ainsi qu'il est dit au dernier alinéa de l'article 12.6.1.1.
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. L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde du salarié.

[66] *Le premier alinéa de l'article 12.7.2.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.3141-22 du Code du travail, qui prévoient que cette indemnité doit être égale au dixième de la rémunération perçue au cours de la période de référence si elle est plus favorable que l'indemnité perçue au titre de la règle du maintien du salaire.*

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 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 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 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.

12.7.3.2 - 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 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.

12.7.3.4 - Santé

12.7.3.4.1 - 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.

12.7.3.4.2 - 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 12.8 - 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 ne puisse dépasser trois jours.

12.8.3 - Dispositions particulières au CIF[67]

Lorsqu'un salarié relevant du présent chapitre dépose une demande de congé individuel de formation CDD, sa demande est recevable dans les conditions suivantes :

- A l'issue du contrat : selon les critères réglementaires fixés par l'OPACIF Uniformation 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.

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.

[67] *L'article 12.8.3 est étendu à l'exclusion du 2ème tiret de l'article 12.8.3 (Dispositions particulières au CIF) 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.*
L'article 12.8.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions, d'une part, de l'article 2-34 de l'accord national interprofessionnel du 05/12/2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et, d'autre part, des articles L.6322-17 (anciennement article L.931-8-2, alinéas 1 et 4) et L.6322-34 (anciennement article L.931-18, alinéa 1) du Code du travail, qui fixent les conditions de rémunération du salarié en congé individuel de formation.

Article 12.9 - Sportifs en centre de formation

12.9.1 - Définition

L'accès à un centre de formation agréé selon les dispositions l'article 15- 4 de la loi n° 84-610 du 13 juillet 1984 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[68]

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 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 12.10.2, 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 trois mois civils ou des 90 jours précédant cet arrêt ou n'ayant pas perçu au moins 1015 fois le SMIC horaire, bénéficie du maintien de son salaire de référence pendant 90 jours.

[68] *Rédaction issue de l'avenant n°89 du 15/05/2014, relatif au contrat de travail des salariés à temps partiel relevant du chapitre 12 de la CCNS, étendu par arrêté du 24/10/2014, NOR : ETST1425580A, JO n°0255 du 04/11/2014*

Article 12.10 - 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 90è 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 - 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 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. A 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 - Participation aux Equipes de France

La participation à l'Equipe de France d'un sportif professionnel sélectionné, ou d'un entraîneur, relève de la compétence de la fédération. Ses conditions sont définies en application de l'article 17-II de la loi du 16 juillet 1984.
En principe, elle 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.

Chapitre 13 - Epargne salariale – Compte épargne temps

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[69]

L'accord du 6 mars 2003 sur la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle dans le secteur du sport étendu par arrêté en date du 23 février 2004, constitue l'annexe 1 de la présente convention

Application de la Convention Collective Nationale du Sport[70]

La Convention Collective Nationale du Sport est applicable à la date de l'extension du présent accord.

Toutefois, les rémunérations minimales 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 :

Depuis la date de l'extension, soit le 25 novembre 2006	85%
Un an après cette échéance, soit le 25 novembre 2007	90%
Le 1er janvier 2008	100%

Les rémunérations minimales 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%
Un an après cette échéance, soit le 25 novembre 2007	85%
Le 1er janvier 2008	100%

[69] *Rédaction issue de l'avenant n°57 du 10/02/2011, relatif à la Commission paritaire nationale d'interprétation, étendu par arrêté du 26/10/2011, NOR : ETST1129424A, JO n°0256 du 04/11/2013*
[70] *Rédaction issue de l'avenant n°5 du 08/03/2007, relatif aux salaires, étendu par arrêté du13/08/2007, NOR : MTST0763180A, JO n°194 du 23/08/2007*

Annexe 1 : accord sur la mise en œuvre des CQP

Accord sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle du 6 mars 2003[71]

Conscients 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'Etat.

Cet accord fixe les conditions de mise en œuvre 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 Collective Nationale du Sport.

Article 1 - 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.

A 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'Etat 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 œuvre 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/les fédération(s) nationale(s) sportive(s) agréée(s) ;

[71] *Accord sur la mise en œuvre des CQP, étendu par arrêté du 23/02/2004, NOR : SOCT0410374A, JO n°54 du 04/03/2004*

La décision de valider un CQP est prise 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'Etat.

1.3
La liste des CQP, validée par les parties signataires, est mise à jour régulièrement et intégrée au présent accord.

Article 2 - 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 salarié ;
- 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 ;
- 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.

Article 3 - Evaluation et reconduite des CQP
Les CQP sont créés pour une durée de trois 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 - 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.

Article 5 - Liste des CQP
La liste des CQP sera annexée au présent accord.

Article 6 - 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.

Avenant n°4 étendu [72]

Avenant n°4 du 21 décembre 2006 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limite d'exercice
Animateur de Loisir Sportif (ALS) Option Activités gymniques d'entretien et d'expression	**Le titulaire du CQP « Animateur de Loisir Sportif » est classé au groupe 3 de la CCNS.** Il exerce dans la limite de 360 heures par an. Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25%.	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : - techniques cardio ; - renforcement musculaire ; - techniques douces ; - activités d'expression. Ces activités, adaptées à l'âge et aux capacités des pratiquants, visent le maintien de la forme, à travers : le développement des capacités physiques (pouvant utiliser des techniques faisant appel à des supports rythmiques et musicaux), le maintien et le développement de la souplesse articulaire, ainsi que le renforcement musculaire sans recours à des appareils de musculation. Les animateurs de loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades quelque soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.
Animateur de Loisir Sportif (ALS) Option Activités de randonnée de proximité et d'orientation		Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : - vélo loisir ; - randonnée pédestre ; - roller ; - orientation. Ces activités se caractérisent par un déplacement finalisé avec ou sans engin, à l'exclusion d'engins à moteur et d'animaux montés ou attelés, dans un milieu naturel ou le reproduisant. Les principaux moyens de déplacement sont la marche à pied et le cyclisme (route ou VTT), sur des parcours adaptés aux pratiquants. Ces activités se pratiquent sur des circuits répertoriés d'accès facile et balisés, sur des parcours permettant en permanence un accès facile à un point de secours ou d'alerte. Le titulaire du CQP ALS ne possède pas les prérogatives de balisage des parcours. Les animateurs de loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades quelque soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.
Animateur de Loisir Sportif (ALS) Option Jeux sportifs et jeux d'opposition		Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : - arts et éducation par les activités physiques d'opposition ; - jeux de raquettes ; - jeux de ballons, petits et grands terrains. Ces activités récréatives, à caractère ludique et éducatif, sont utilisées dans le cadre de situations pédagogiques dans un objectif de socialisation, de développement et de maîtrise des habiletés motrices en dehors de tout contexte de compétition. Les animateurs de loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades quelque soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.

[72] *Avenant n°4 du 21/12/2006, relatif au CQP « Animateur de Loisir Sportif », étendu par arrêté du 05/10/2007, NOR : MTST0767643A, JO n°238 du 13/10/2007*

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et d'une demande d'extension.
Le présent avenant à la CCNS prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant n°7 étendu[73]

Avenant n°7 à l'accord national professionnel du 5 juillet 2007 relatif aux commissions paritaires nationales ratifiant l'accord du 8 juin 2000

Article 1 :

Il est ajouté un article 3.5 :

Les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs soussignés s'entendent pour que soit créé au sein de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) une sous-commission CQP.

A/ Missions :

La sous-commission CQP a pour mission :

- l'instruction des demandes de création de Certificat de qualification professionnelle formulées auprès de la CPNEF ;
- l'observation et le suivi des CQP

B/ Composition :

La sous-commission se compose paritairement :

- d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés ;
- d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés.

Article 2 : Extension

Le présent accord fera l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension.

[73] *Avenant n°7 du 05/07/2007 étendu par arrêté du 17/12/2007, NOR : MTST0773980A, JO n°299 du 26/12/2007*

Avenant n°12 étendu[74]

Avenant n°12 du 5 juillet 2007 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limite d'exercice
Animateur de tir à l'arc	**Le titulaire du CQP « Animateur de tir à l'arc » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	L'animateur de tir à l'arc exerce de façon occasionnelle ou saisonnière au sein d'une structure habilitée à proposer des loisirs sportifs, notamment le tir à l'arc. - Il encadre l'activité en autonomie des groupes réduits de pratiquants (maximum 12). - Il accueille, informe et conseille les pratiquants et anime des séances de découverte de l'activité et peut être amené à proposer un cycle de progression. - Il gère les installations et le parc de matériel. - Il garantit aux pratiquants des conditions de sécurité et de maîtrise de l'environnement. L'animateur de tir à l'arc intervient dans le secteur du sport de loisirs. Les périodes d'exercice pour le CQP Animateur de tir à l'arc sont limitées à la saison estivale définie par le début des vacances de printemps jusqu'à la fin des congés d'été, les dates étant fixées par le calendrier des vacances scolaires du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur dans la limite de 500 heures par an. Ces activités ludiques sont accessibles à des publics enfants, adolescents et adultes. Il ne peut en aucun cas intervenir dans le temps scolaire contraint.

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et d'une demande d'extension.
Le présent avenant à la Convention Collective Nationale du Sport prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

[74] *Avenant n°12 du 05/07/2007, relatif au CQP « Animateur de tir à l'arc », étendu par arrêté du 17/12/2007, NOR : MTST0773980A, JO n°299 du 26/12/2007, modifié par l'avenant n°95 du 26/02/2015, NOR : ETST1505610A, JO n°0059 du 11/03/2015*

Avenant n°13 étendu[75]

Avenant n°13 du 5 juillet 2007 modifié par l'avenant n°76 du 4 octobre 2012 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur des Activités Gymniques (AAG) Mention : Activités gymniques acrobatiques	**Le titulaire du CQP « Animateur des Activités Gymniques » est classé au groupe 3 de la CCNS**. Il exerce dans la limite de 360 heures par an. Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25%.	L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants. Les activités gymniques acrobatiques recouvrent : - Les activités gymniques au sol, aux agrès ou sur support élastiques (piste gonflable, fast-track, mini-trampoline, trampoline), - les activités gymniques acrobatiques de groupe. Ces activités débouchent sur des productions en gymnastique à visée compétitive ou non. Ces activités, à caractère ludique et éducatif, sont adaptées aux enfants, adolescents et adultes. Elles sont utilisées dans un objectif de : - développement et de maîtrise des habiletés motrices, - socialisation.
Animateur des Activités Gymniques (AAG) Mention : Activités d'éveil gymnique pour la petite enfance (2-6 ans)		L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants. Les activités gymniques pour la petite enfance recouvrent : Les activités gymniques sous forme de parcours de motricité ainsi que les activités gymniques d'expression avec ou sans engins et avec ou sans support musical. Ces activités à caractère ludique et éducatif, adaptées à des enfants de 02 à 06 ans ont pour objectif : - le développement psychomoteur, - l'épanouissement de la personnalité, - la socialisation par le jeu, - l'accès à l'autonomie.
Animateur des Activités Gymniques (AAG) Mention : Activités gymniques d'expression et d'entretien		L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants. Les activités gymniques d'expression recouvrent : ▪ les activités gymniques dansées avec ou sans engins débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique rythmique, ▪ les activités gymniques à dominante cardio-vasculaires débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique aérobic. Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents, adultes et seniors. En fonction de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont pour objectifs : ▪ le développement et la maîtrise des habiletés motrices, ▪ la socialisation ou le maintien du lien social.

[75] *Avenant n°13 du 05/07/2007, relatif au CQP « Animateur des Activités Gymniques », étendu par arrêté du 17/12/2007, NOR : MTST0773980A, JO n°299 du 26/12/2007 et modifié par l'avenant n°76, étendu par arrêté du 26/04/2013, NOR : ETST1311146A, JO n°104 du 04/05/2013. L'avenant n°76 est complété par un article n°2 précisant que « Les titulaires du CQP défini par l'avenant n°13 du 05/12/2005 à la CCN du Sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit. »*

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et d'une demande d'extension.
Le présent avenant à la CCNS prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant n°20 étendu[76]

Avenant n°20 du 6 septembre 2007
portant sur les avenants n°12, 14 et 15 du 5 juillet 2007

Article 1 :

L'article 1 de l'avenant n°12 du 5 juillet 2007 doit être compris comme complétant l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005.

Article 2 :

L'article 1 de l'avenant n°14 du 5 juillet 2007 doit être compris comme complétant l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005.

Article 3 :

L'article 1 de l'avenant n°15 du 5 juillet 2007 doit être compris comme complétant l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005.

Article 4 :

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

[76] *Avenant n°20 du 06/09/2007, étendu par arrêté du 08/07/2008, NOR : MTST0816823A, JO n°165 du 17/07/2008*

Avenant n°21 étendu[77]

Avenant n°21 du 6 septembre 2007 portant sur la sous-commission CQP

Article 1 :

L'article 1 de l'avenant n°7 du 5 juillet 2007 doit être compris comme complétant l'article 2.2.3 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005.

Article 2 : Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

[77] *Avenant n°21 du 06/09/2007, étendu par arrêté du 19/02/2008, NOR : MTST0804606A, JO n°52 du 01/03/2008*

Avenant n°27 étendu[78]

Avenant n°27 du 21 avril 2008 portant sur l'annexe 1 de la CCNS relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limite d'exercice
Educateur Grimpe d'Arbres (EGA)	**Le titulaire du CQP « Educateur Grimpe d'Arbres » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	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. 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[78] *Avenant n°27 du 21/04/2008, relatif au CQP « Educateur Grimpe d'Arbres », étendu par arrêté du 03/12/2008, NOR : MTST0828877A, JO n°0288 du 11/12/2008*

Avenant n°29 étendu[79]

Avenant n°29 du 16 juin 2008 modifié par l'avenant n°46 du 07 juillet 2010 portant sur l'annexe 1 de la CCNS relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limite d'exercice
Assistant Moniteur de Motonautisme (AMM)	**Le titulaire du CQP « Assistant Moniteur de Motonautisme » est classé au groupe 3 de la CCNS.** Lorsque les limites horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP est classé au groupe 4 de la CCNS.	Le titulaire du CQP « Assistant Moniteur de Motonautisme » anime des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. L'horaire d'exercice du titulaire du CQP « 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.

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et d'une demande d'extension.
Le présent avenant à la CCNS prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

[79] *Avenant n°29 du 16/06/2008, relatif au CQP « Assistant de Moniteur Motonautisme », étendu par arrêté du 11/02/2009, NOR : MTST0903548A, JO n°0042 du 19/02/2009, modifié par l'avenant n°46 étendu par arrêté du 18/02/2011, NOR : ETST1105298A, JO n°0048 du 26/02/2011*

Avenant n°30 étendu[80]

Avenant n°30 du 16 juin 2008 portant sur l'annexe 1 de la CCNS relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limite d'exercice
Assistant Moniteur de Tennis (AMT)	**Le titulaire du CQP « Assistant Moniteur de Tennis » est classé au groupe 3 de la CCNS.** Lorsque les limites horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP est classé au groupe 4 de la CCNS.	Le titulaire du CQP AMT participe exclusivement à l'initiation au tennis sous forme collective des jeunes âgés de 18 ans au maximum. Il ne peut donner de leçons individuelles. 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. Il est capable d'assurer la sécurité d'un groupe de jeunes lors de séances de mini-tennis ou d'initiation au tennis. L'horaire d'exercice du titulaire du CQP AMT est limité à 300 heures par an dont 288 heures de face à face pédagogique et 12 heures de participation à des réunions de coordination. Son activité s'exerce exclusivement le mercredi et le samedi hors du temps scolaire contraint. Dans le cas où la structure ne dispose pas d'installations permanentes, l'AMT pourra intervenir les autres jours de la semaine. Son activité est suivie par un référent pédagogique qui est un enseignant diplômé d'Etat.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[80] *Avenant n°30 du 16/06/2008, relatif au CQP « Assistant Moniteur de Tennis », étendu par arrêté du 11/02/2009, NOR : MTST0903548A, JO n°0042 du 19/02/2009*

Avenant n°32 étendu[81]

Avenant n°32 du 26 juin 2008 portant sur l'annexe 1 de la CCNS relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limite d'exercice
Technicien sportif de basket-ball	**Le titulaire du CQP « Technicien sportif de basket-ball » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball entraîne un maximum de deux équipes qu'il manage en compétition. Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP TSBB se limitent, au plus, à un volume horaire de 360 heures par an. Il ne peut intervenir auprès d'un public scolaire sur le temps contraint. Il encadre en toute autonomie. 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. 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[81] *Avenant n°32 du 26/06/2008, relatif au CQP « Technicien sportif régional de basket-ball », étendu par arrêté du 11/02/2009, NOR : MTST0903548A, JO n°0042 du 19/02/2009, modifié par l'avenant n°91 du 20/06/2014, étendu par arrêté du 05/01/2015, NOR : ETST1500075A, JO n°0008 du 10/01/2015, et par l'avenant n°93 du 22/09/2014, étendu par arrêté du 26/02/2015, NOR : ETST1505610A, JO n°0059 du 11/03/2015*

Avenant n°33 étendu[82]

Avenant n°33 du 26 juin 2008 portant sur l'annexe 1 de la CCNS relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limite d'exercice
Pisteur VTT	**Le titulaire du CQP « Pisteur VTT » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le titulaire du CQP Pisteur VTT exerce les missions suivantes : Il informe et oriente du public. Il entretient et sécurise des espaces de pratique. Il participe à l'aménagement des espaces de pratique. Il intervient en cas d'accident pour fournir les premiers soins et prévenir les services de secours. Dans tous les cas le CQP Pisteur VTT ne permet pas l'encadrement des publics.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[82] *Avenant n°33 du 26/06/2008, relatif au CQP « Pisteur VTT », étendu par arrêté du 11/02/2009, NOR : MTST0903548A, JO n°0042 du 19/02/2009*

L'avenant n°36 a été partiellement intégré au corps de la CCNS[83].

Avenant n°36 du 24 novembre 2008 relatif aux salaires

L'article 1er a été intégré au corps de la CCNS à l'article 9.2.1.

Article 2 :

	1er avril 2009	1er septembre 2009	1er janvier 2010
Groupe 1	14,56	6,69	13,45
Groupe 2	14,98	6,88	13,84
Groupe 3	16,34	7,51	15,09
Groupe 4	17,34	7,97	16,02
Groupe 5	19,42	8,92	17,94
Groupe 6	24,27	11,16	22,42

Le salaire brut total hors ancienneté de l'ensemble des salariés des groupes 1 à 6 doit augmenter au moins du montant figurant dans le tableau ci-dessous au prorata de leur temps de travail.

Pour les groupes 7 et 8, l'augmentation annuelle ne peut être inférieure aux montants indiqués ci-dessous :

	1er avril 2009	1er septembre 2009	1er janvier 2010
Groupe 7	346,77	159,36	320,31
Groupe 8	402,26	184,86	371,56

Article 3 :

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

[83] *Avenant n°36 du 24/11/2008, relatif aux salaires, étendu par arrêté du 16/02/2009, NOR : MTST0903976A, JO n°0045 du 24/02/2009*

Avenant n°47 étendu[84]

Avenant n°47 du 7 juillet 2010 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'aviron	**Le titulaire du CQP « Moniteur d'aviron » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Il exerce son activité sur des eaux intérieures et eaux maritimes. Il encadre en autonomie des activités d'aviron allant de l'initiation aux premiers niveaux de compétition hors public scolaire durant le 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[84] *Avenant n°47 du 07/07/2010, relatif au CQP « Moniteur d'aviron », étendu par arrêté du 18/02/2011, NOR : ETST1105298A, JO n°0048 du 26/02/2011*

Avenant n°48 étendu[85]

Avenant n°48 du 7 juillet 2010 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie des activités de rugby : • 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. 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[85] *Avenant n°48 du 07/07/2010, relatif au CQP « Moniteur de rugby à XV », étendu par arrêté du 18/02/2011, NOR : ETST1105298A, JO n°0048 du 26/02/2011*

Avenant n°49 étendu[86]

Avenant n°49 du 7 juillet 2010 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating **Options** « Patinage artistique et danse » « Course » « Rink hockey » « Roller in line hockey » «Roller acrobatique » « Skateboard »	**Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie des activités de Roller Skating dans l'option certifiée jusqu'aux premiers niveaux de compétition dans la limite de 20 patineurs ou skateurs. Initiation en autonomie de l'ensemble des activités : « roller skating » pour les titulaires des options « patinage artistique et danse », « course », « rink hockey », « roller in line hockey », « roller acrobatique », skateboard pour les titulaires de l'option « skateboard ». 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[86] *Avenant n°49 du 07/07/2010, relatif au CQP « Moniteur de roller skating », étendu par arrêté du 18/02/2011, NOR : ETST1105298A, JO n°0048 du 26/02/2011*

Avenant n°50 étendu[87]

Avenant n°50 du 7 juillet 2010 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Agent de sécurité de l'évènementiel	**Le titulaire du CQP « Agent de sécurité de l'évènementiel » est classé au groupe 1 de la CCNS.**	Le titulaire du CQP Agent de sécurité de l'évènementiel exerce son activité sous l'autorité d'un chef d'équipe ou un directeur des opérations ou de la sécurité. Il a pour mission d'assurer la sécurité des biens et des personnes et d'intervenir en cas d'urgence au cours d'évènements sportifs ou culturels.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[87] *Avenant n°50 du 07/07/2010, relatif au CQP « Agent de sécurité de l'événementiel », étendu par arrêté du 18/02/2011, NOR : ETST1105298A, JO n°0048 du 26/02/2011*

Avenant n°52 étendu[88]

Avenant n°52 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires

Article 1

Le présent avenant a pour objet de tenir compte de la revalorisation du SMC définie par l'avenant 51 à la CCNS, sans qu'en soit changée la valeur des rémunérations minimales fixée par les articles 12.6.2.1 et 12.6.2.2 dans leur rédaction résultant de l'avenant 41 à la CCNS.

Les articles 2 et 3 ont été intégrés au corps de la CCNS, aux articles 12.6.2.1 et 12.6.2.2.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2011.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

[88] *Avenant n°52 du 07/07/2010, relatif aux salaires, étendu par arrêté du 27/09/2011, NOR : ETST1126246A, JO n°0230 du 04/10/2011*

Avenant n°53 étendu[89]

Avenant n°53 du 15 décembre 2010 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de tennis de table	**Le titulaire du CQP « Animateur de tennis de table » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le titulaire du CQP d' « Animateur de tennis de table » assure le face à face pédagogique en autonomie de séances collectives de tennis de table de l'initiation au premier niveau de compétition (départemental). 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 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 certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[89] *Avenant n°53 du 15/12/2010, relatif au CQP « Animateur de tennis de table », étendu par arrêté du 13/07/2011, NOR : ETST1119551A, JO n°0161 du 13/07/2011*

Avenant n°54 étendu[90]

Avenant n°54 du 15 décembre 2010 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de squash	**Le titulaire du CQP « Moniteur de squash » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie pédagogique des activités de Squash, en séances collectives ou individuelles, auprès de tout public, de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition. 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[90] *Avenant n°54 du 15/12/2010, relatif au CQP « Moniteur de squash », étendu par arrêté du 13/07/2011, NOR : ETST1119551A, JO n°0161 du 13/07/2011*

Avenant n°55 étendu[91]

Avenant n°55 du 15 décembre 2010 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Initiateur en motocyclisme	**Le titulaire du CQP « Initiateur en motocyclisme » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	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. Les activités de guidage (encadrement de balades ou de randonnées) sur voies ouvertes à la circulation publique sont exclues du champ d'exercice du titulaire du CQP d'« Initiateur en motocyclisme ». 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[91] *Avenant n°55 du 15/12/2010, relatif au CQP « Initiateur en motocyclisme », étendu par arrêté du 13/07/2011, NOR : ETST1119551A, JO n°0161 du 13/07/2011*

Avenant n°56 étendu[92]

Avenant n°56 du 15 décembre 2010 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice
Assistant Moniteur de Pilotes de Planeur (AMPP)	**Le titulaire du CQP « Assistant Moniteur de Pilotes de Planeur » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	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. Il est supervisé par un moniteur de niveau II (titulaire de la qualification ITV ou du DES Vol à Voile) qui : • organise la journée de vol ; • contrôle les pilotes formés lors des tests de délivrance du brevet de pilote de planeur. Il prend en charge au maximum 3 pilotes en formation dans une journée de vol. 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 de formation de pilotes, y compris en face à face pédagogique, et 20 heures de participation à des réunions de coordination. Les heures de formation effectuées au-delà de ces périodes et durées d'exercice seront rémunérées au groupe 5 minimum.

Article 2

Pour exercer ses prérogatives pédagogiques, le titulaire du CQP Moniteur Pilote Planeur doit suivre les règles de prorogations de sa qualification d'ITP (qualification DGAC) tous les 36 mois suivant l'arrêté du 31 juillet 1981 relatif aux brevets, licences et qualifications des personnels navigants non professionnels de l'aviation civile (personnels de conduite des aéronefs).

[92] *Avenant n°56 du 15/12/2010, relatif au CQP « Assistant Moniteur de Pilotes de Planeur », étendu par arrêté du 13/07/2011, NOR : ETST1119551A, JO n°0161 du 13/07/2011*

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet le premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Accord du 30 mars 2011 relatif à l'intégration de certaines entreprises dans le champ d'application de la CCN du Sport[93]

Article 1 : Champ d'application

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Sport issu de l'avenant n°37bis du 06/11/2009 et appliquant, précédemment à l'extension de cet avenant, une autre convention collective sont soumises aux dispositions conventionnelles du sport selon le calendrier et les modalités définis dans les articles suivants.

Article 2 : Formation professionnelle et paritarisme

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1er du présent accord, sont applicables à la date d'extension du présent accord les dispositions conventionnelles comprises dans le chapitre 8 – formation professionnelle et dans l'article 2.3 de la CCN du Sport.

L'application de ces dispositions sera réalisée de la manière suivante :

- Si le présent avenant est étendu avant le 28 février 2012, les entreprises devront cotiser conformément au chapitre 8 de la CCN du Sport sur leur masse salariale 2011.
- S'il est étendu entre le 1er mars 2012 et le 28 février 2013, les entreprises devront cotiser conformément au chapitre 8 de la CCN du Sport sur leur masse salariale 2012.

Article 3 : Classifications et rémunérations

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1er du présent accord, sont applicables au plus tard le 1er septembre 2012, les dispositions conventionnelles comprises dans le chapitre 9 – classifications et rémunérations, de la CCN du Sport.

Pour ces entreprises, seule la prime d'ancienneté de 1% du SMC du groupe 3 prévue à l'article 9.2.3.1 de la CCN du Sport sera versée aux salariés :

- justifiant de 24 mois de travail effectif après le 1er avril 2010 ;
- ou, le cas échéant, de 24 mois de travail effectif après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après le 1er avril 2010.

[93] *Accord d'intégration du 30/03/2011, étendu par arrêté du 02/08/2012, NOR : ETST1228699A, JO n°0187 du 12/08/2012*

Article 4 : Prévoyance

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1er du présent accord, sont applicables les dispositions conventionnelles comprises dans le chapitre 10 – Prévoyance, de la CCN du Sport à l'issue de la période de préavis de dénonciation du régime de prévoyance auquel, elles adhéraient dans le cadre des dispositions conventionnelles précédentes et au plus tard le 1er janvier 2014.

Toutefois, par dérogation à l'article 11-2 du contrat de garanties collectives annexé au chapitre 10 de la CCN du Sport, les employeurs visés à l'article 1er du présent accord pourront, au choix, conserver leur adhésion au GNP ou adhérer à l'une des trois autres institutions de prévoyance codésignées dans la branche du sport, géographiquement compétente.

A défaut de choix contraire exprimé auprès de l'institution géographiquement compétente (sauf s'il s'agit du GNP) avant le 31/12/2013, l'adhésion au GNP sera présumée conservée.

Article 5 : Temps de travail

Pour toutes les entreprises visées à l'article 1er du présent accord, la majoration prévue par l'article 5.1.4.2. de la CCN du Sport en cas de travail un jour férié est rendue obligatoire à compter du 1er janvier 2013.

Article 6 : Règles particulières à certaines entreprises

Pour les entreprises visées à l'article 1er du présent accord qui sont délégataires de service public ou concessionnaires en exécution d'un appel d'offre public, la CCN du Sport s'applique obligatoirement, selon les modalités dérogatoires prévues aux articles 2, 3, 4 et 5 du présent accord, à l'occasion de la conclusion de chaque nouveau contrat signé ou du renouvellement de chaque contrat, et au plus tard le 1er janvier 2014.

Article 7 : Autres dispositions

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1er du présent accord à l'exception de celles visées à l'article 6 ci-dessus, l'ensemble des dispositions conventionnelles du sport autres que celles prévues aux articles 2, 3 et 4 du présent accord, sont applicables depuis l'extension de l'avenant n°37bis du 6/11/2009.

Article 8 : Dépôt, extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Il prend effet dès sa signature.

Avenant n°58 étendu[94]

Avenant n°58 du 4 mai 2011 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de football américain et de flag	**Le titulaire du CQP de « Moniteur de football américain et de flag » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie des activités de football américain et de flag de découverte et d'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition se limitant au niveau inférieur aux championnats nationaux pour tout public. 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[94] *Avenant n°58 du 04/05/2011, relatif au CQP « Moniteur de football américain et de flag », étendu par arrêté du 07/10/2011, NOR : ETST1127437A, JO n°0239 du 14/10/2011*

Avenant n°59 étendu[95]

Avenant n°59 du 4 mai 2011 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie des séances d'entraînement en cheerleading pour tout public. 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[95] *Avenant n°59 du 04/05/2011, relatif au CQP « Technicien sportif de cheerleading », étendu par arrêté du 07/10/2011, NOR : ETST1127437A, JO n°0239 du 14/10/2011*

Avenant n°60 étendu[96]

Avenant n°60 du 4 mai 2011 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de badminton	**Le titulaire du CQP « Animateur de badminton » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie de séances collectives de badminton, de l'initiation au premier 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[96] *Avenant n°60 du 04/05/2011, relatif au CQP « Animateur de badminton », étendu par arrêté du 07/10/2011, NOR : ETST1127437A, JO n°0239 du 14/10/2011*

Avenant n°61 étendu[97]

Avenant n°61 du 4 mai 2011 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de tir sportif	**Le titulaire du CQP « Moniteur de tir sportif » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. Encadrement en autonomie des activités de tir sportif pour tout public de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition. Organisation des dispositions réglementaires liées au carnet de tir. 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 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[97] *Avenant n°61 du 04/05/2011, relatif au CQP « Moniteur de tir sportif », étendu par arrêté du 07/10/2011, NOR : ETST1127437A, JO n°0239 du 14/10/2011*

Avenant n°64 étendu[98]

Avenant n°64 du 5 décembre 2011 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur de char à voile	**Le titulaire du CQP « Assistant moniteur de char à voile » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le titulaire du CQP « Assistant moniteur de char à voile » initie à la pratique du char à voile de loisirs dans le support certifié sous la responsabilité d'une personne qualifiée de niveau 4 ou supérieur mention char à voile, désigné « référent » présent durant la séance et expressément nommé et affiché par le responsable de la structure. Dans la limite de 3 titulaires du CQP par référent. Il exerce dans les conditions suivantes : - vent de force 6 Beaufort maximum, - 8 supports maximum, - jusqu'au niveau 3 des niveaux FFCV. A l'exclusion : - du temps scolaire contraint, - des groupes constitués de personnes présentant un handicap. 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[98] *Avenant n°64 du 05/12/2011, relatif au CQP « Assistant moniteur de char à voile », étendu par arrêté du 03/06/2013, NOR : ETST1314152A, JO n°0131 du 08/06/2013 remplaçant l'avenant n°38 du 22/04/2009, relatif au CQP « Assistant moniteur de char à voile », étendu par arrêté du 18/12/2009, NOR : MTST0931382A, JO n°0300 du 27/12/2009*

Avenant n°65 étendu[99]

Avenant n°65 du 7 février 2012 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de rugby à XV	**Le titulaire du CQP « Technicien sportif de Rugby à XV » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie des séances d'entraînement en rugby à XV des catégories des moins de 15 ans, jusqu'en fédérale 2. 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[99] *Avenant n°65 du 07/12/2012, relatif au CQP « Technicien sportif de rugby à XV », étendu par arrêté du 03/06/2013, NOR : ETST1314152A, JO n°0131 du 08/06/2013*

Avenant n°67 étendu[100]

Avenant n°67 du 7 février 2012 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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 de la CCNS.**	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 : - des publics de moins de treize ans jusqu'au premier niveau de compétition - et de public adulte loisir. 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[100] *Avenant n°67 du 07/02/2012, relatif au CQP « Animateur de patinoire », étendu par arrêté du 02/08/2012, NOR : ETST1228699A, JO n°0187 du 12/08/2012*

Avenant n°68 étendu[101]

Avenant n°68 du 7 février 2012 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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 de la CCNS.**	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 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.

[101] *Avenant n°68 du 07/02/2012, relatif au CQP « Guide de Véhicules Terrestres Motorisés à guidon », étendu par arrêté du 02/08/2012, NOR : ETST1228699A, JO n°0187 du 12/08/2012 remplaçant l'avenant n°15 du 05/07/2007, relatif au CQP « Guide de Véhicules Terrestres Motorisés à guidon », étendu par l'arrêté du 17/12/2007, NOR : MTST0773980A, JO n°299 du 26/12/2007*

Guide de Véhicules Terrestres Motorisés à guidon option « moto verte »		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. Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « moto verte » est fixé à 6 simultanément, soit 6 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 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n°70 étendu[102]

Avenant n°70 du 7 février 2012 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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 est classé au groupe 3 de la CCNS.**	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. 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.
Qualification complémentaire : réparateur	**Le titulaire du CQP de Plieur de parachute de secours option réparateur est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le réparateur de parachute répare les parachutes dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[102] *Avenant n°70 du 07/02/2012, relatif au CQP « Plieur de parachute de secours », étendu par arrêté du 02/08/2012, NOR : ETST1228699A, JO n°0187 du 12/08/2012*

Avenant n°71 étendu[103]

Avenant n°71 du 7 février 2012 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Opérateur vidéo/photo parachutisme	**Le titulaire du CQP « Opérateur vidéo/photo parachutisme » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	L'opérateur vidéo/photo filme les publics autorisés à effectuer un saut en parachute tandem 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[103] *Avenant n°71 du 07/02/2012, relatif au CQP « Opérateur vidéo/photo parachutisme», étendu par arrêté du 02/08/2012, NOR : ETST1228699A, JO n°0187 du 12/08/2012*

Avenant n°72 étendu[104]

Avenant n°72 du 7 février 2012 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de canoë-kayak **Options** **« 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 de la CCNS.**	Le moniteur de canoë-kayak encadre en autonomie le canoë-kayak et les sports de pagaies pour tout public. Ses limites de prérogatives sont : ▪ 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 isolé. ▪ 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 mille 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

[104] *Avenant n°72 du 07/02/2012, relatif au CQP « Moniteur de canoë-kayak », étendu par arrêté du 03/06/2013, NOR : ETST1314152A, JO n°0131 du 08/06/2013*

		secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du CQP à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n°73 étendu[105]

Avenant n°73 du 9 mai 2012 relatif aux salaires

L'article 1er a été intégré au corps de la CCNS à l'article 9.2.1.

Article 2 :

Pour les salariés classés en groupe 7 et 8, l'augmentation du SMC prévue à compter du 1er septembre 2012 induit une revalorisation de la rémunération minimale calculée sur 4/12ème de l'année concernée.

L'article 3 a été intégré au corps de la CCNS à l'article 12.6.2.1 à compter du 1er septembre 2012.

Article 4 :

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

[105] *Avenant n°73 du 09/05/2012, relatif aux salaires, étendu par arrêté du 07/08/2012, NOR : ETST1232074A, JO n°0189 du 15/08/2012*

Avenant n°74 étendu[106]

Avenant n°74 du 26 juin 2012 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur d'athlétisme option « Ecole d'athlé »	**Le titulaire du CQP « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie des activités de l'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte et d'initiation, jusqu'au premier niveau de compétition, pour des publics jeunes de moins de 16 ans, en groupe jusqu'à 20 athlètes maximum. Au regard des situations professionnelles visée 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.
Animateur d'athlétisme option « Athlé loisirs »		Encadrement en autonomie des activités d'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte, d'initiation ou d'entretien pour tout public, pratiquant l'athlétisme loisirs, à l'exclusion de pratique compétitive. Au regard des situations professionnelles visée 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

[106] *Avenant n°74 du 26/06/2012, relatif au CQP « Animateur d'athlétisme », étendu par arrêté du 27/11/2012, NOR : ETST1240448A, JO du 09/12/2012 et arrêté rectificatif du 28/02/2013, NOR : ETST1305947A, JO n°0057 du 08/03/2013*

		continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1, du Code du sport.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet le premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n°75 étendu[107]

Avenant n°75 du 4 octobre 2012 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, le CQP Assistant moniteur de voile » créé par l'avenant n° 1 du 20/12/2005 à CCN du Sport est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant Moniteur de Voile (AMV)	**Le titulaire du CQP « AMV » est classé au groupe 2 de la CCNS.** Lorsque la limite horaire annuelle (500 heures) n'est pas respectée, le titulaire du CQP est classé au groupe 3 de la CCNS.	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 titulaires d'une certification de niveau IV ou supérieur, durant les périodes de congés scolaires et universitaires fixés par les ministères de l'enseignement supérieur et de l'éducation nationale ».* 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. 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.

Article 2

Les titulaires du CQP défini par l'avenant n°1 du 20/12/2005 à la CCN du Sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit.

[107] *Avenant n°75 du 04/10/2012, relatif au CQP « Assistant Moniteur de Voile », étendu par arrêté du 26/03/2013, NOR : ETST1308095A, JO n°0078 du 03/04/2013 remplaçant l'avenant n°1 du 20/12/2005 étendu par arrêté du 07/12/2006, NOR : SOCT0612461A, JO n°293 du 19/12/2006*

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale et d'une demande d'extension.
Le présent avenant à la Convention Collective Nationale du Sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n°78 étendu[108]

Avenant n°78 du 5 décembre 2012 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif d'athlétisme **Options « 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 de la CCNS.**	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.

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale et d'une demande d'extension.
Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

[108] *Avenant n°78 du 05/12/2012, relatif au CQP « Technicien sportif d'athlétisme », étendu par arrêté du 03/06/2013, NOR : ETST1314152A, JO n°0131 du 08/06/2103*

Avenant n°79 étendu[109]

Avenant n°79 du 5 décembre 2012 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Educateur mobilité à vélo	**Le titulaire du CQP «Educateur mobilité à vélo» est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie de séances d'éducation à la mobilité à vélo, de l'initiation jusqu'à l'autonomie du pratiquant.

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale et d'une demande d'extension.
Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

[109] *Avenant n°79 du 05/12/2012, relatif au CQP « Educateur Mobilité à Vélo », étendu par arrêté du 26/03/2013, NOR : ETST1308095A, JO n°0078 du 03/04/2013*

Avenant n°82 étendu[110]

Avenant n°82 du 9 avril 2013 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

La liste prévue à l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de Roller Skating **option « Roller randonnée »**	**Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Initiation en autonomie de l'ensemble des activités « roller skating » pour les titulaires de l'option « roller randonnée » Encadrement en autonomie, tout public, des activités de « roller randonnée » dans la limite de 20 patineurs. Dans le cadre de randonnée incluant des mineurs, le titulaire du CQP doit appliquer la réglementation en vigueur. Sur voies ouvertes, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants avec un ou plusieurs mineurs se fait en présence d'un titulaire de CQP. 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).

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[110] *Avenant n°82 du 09/04/2013, relatif au CQP « Moniteur de roller skating », étendu par arrêté du 04/10/2013, NOR : ETST1325136A, JO n°0236 du 10/10/2013*

Avenant n°84 étendu[111]

Avenant n°84 du 29 novembre 2013 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

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 de la CCNS.**	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'état 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 R331-18 à R331-45 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 R331-18 à R331-45 du Code du sport).

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

[111] *Avenant n°84 du 29/11/2013, relatif au CQP « Technicien de piste de karting », étendu par arrêté du 10/07/2014, NOR : ETST1416716A JO n°0164 du 18/07/2014*

Avenant n°86 étendu[112]

Avenant n°86 du 10 mars 2014 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de vol à plat en soufflerie	**Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol à plat en soufflerie pour tout public. Le titulaire du CQP prend en charge dans la veine d'air : - 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). Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre : - 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. 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.
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 de la CCNS.**	Le titulaire de la Qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol 3D en soufflerie pour tout public. 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

[112] *Avenant n°86 du 10/03/2014, relatif au CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » et à la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie », étendu par arrêté du 06/10/2014, NOR : ETST1424344A JO n°0247 du 24/10/2014*

		veine. La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre : - 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. 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.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n°90 étendu [113]

Avenant n°90 du 20 juin 2014 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'escrime options fleuret, épée, sabre ou artistique.	**Le titulaire du CQP « Moniteur d'escrime », options fleuret, épée, sabre ou artistique est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le moniteur d'escrime exerce de façon occasionnelle 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.

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale et d'une demande d'extension.
Le présent avenant à la Convention Collective Nationale du Sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

[113] *Avenant n°90 du 20/06/2014, relatif au CQP « Moniteur d'escrime », étendu par arrêté du 05/01/2015, NOR : ETST1500075A, JO n°0008 du 10/01/2015*

Avenant n°92 étendu[114]

Avenant n°92 du 20 juin 2014 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, le CQP « Assistant professeur d'arts martiaux » créé par l'avenant n°39 du 22/04/2009 à la CCN du Sport est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'Arts Martiaux (MAM)	**Le titulaire du CQP « Moniteur d'Arts Martiaux » est classé au groupe 4 de la CCNS.**	Le titulaire du CQP « MAM » encadre en autonomie dans la mention considérée (aïkido, aïkibudo, arts martiaux chinois internes, arts martiaux chinois externes, arts énergétiques chinois, judo-jujitsu, karaté et disciplines associées, kendo et disciplines associées ou taekwondo et disciplines associées) jusqu'au premier niveau de compétition pour les disciplines compétitives et jusqu'au premier niveau de grade, dan ou niveau technique équivalent pour les disciplines sans compétition. Il n'intervient pas pendant le temps scolaire contraint. 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.

[114] *Avenant n°92 du 20/06/2014, relatif au CQP « Moniteur d'Arts Martiaux », étendu par arrêté du 05/01/2015, NOR : ETST1500075A, JO n°0008 du 10/01/2015 remplaçant l'avenant n°39 du 22/04/2009, relatif au CQP « Assistant Professeur d'Arts Martiaux », étendu par arrêté du 18/12/2009, NOR : MTST0931382A, JO n°0300 du 27/12/2009*

Article 2

Les titulaires du CQP « Assistant Professeur d'Arts Martiaux » défini par l'avenant n°39 du 22/04/2009 à la CCN du Sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale et d'une demande d'extension.
Le présent avenant à la Convention Collective Nationale du Sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n°94 étendu[115]

Avenant n°94 du 22 septembre 2014 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de course d'orientation	**Le titulaire du CQP «Animateur de course d'orientation» est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie, pour tout public, des activités de course d'orientation de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition. 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.

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale et d'une demande d'extension.
Le présent avenant à la Convention Collective Nationale du Sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

[115] *Avenant n°94 du 22/09/2014, relatif au CQP « Animateur de course d'orientation », étendu par arrêté du 26/02/2015, NOR : ETST1505610A, JO n°0059 du 11/03/2015*

Avenant n°95 étendu[116]

Avenant n°95 du 22 septembre 2014 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, le CQP « Animateur de savate » créé par l'avenant n°14 du 05/07/2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de savate option boxe française		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 sécurité. 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. 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.

[116] *Avenant n°95 du 22/09/2014, relatif au CQP « Animateur de savate », étendu par arrêté du 26/02/2015, NOR : ETST1505610A, JO n°0059 du 11/03/2015 remplaçant l'avenant n°22 du 06/07/2007, relatif au CQP « Animateur de savate », étendu par arrêté du 08/07/2008, NOR : MTST0816823A, JO n°165 du 17/07/2008 et l'avenant n°14 du 05/07/2007, relatif au CQP « Animateur de savate », étendu par arrêté du 17/12/2007, NOR : MTST0773980A, JO n°299 du 26/12/2007.*

Animateur de savate option canne de combat et bâton	**Le titulaire du CQP « Animateur de savate » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	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. 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, canne de combat et bâton ainsi que les normes et mesures de prévention et sécurité. 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.
Animateur de savate option savate forme		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. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate forme ainsi que les normes et mesures de prévention et sécurité. 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.
Animateur de savate option savate bâton défense		L'animateur de savate option savate bâton défense encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle auprès de public de plus de 16 ans. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 8 sur les 11 existants. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate bâton défense ainsi que les normes et mesures de prévention et sécurité. 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.

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la Convention Collective Nationale du Sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n°96 étendu[117]

Avenant n°96 du 21 novembre 2014 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur d'escalade sur structure artificielle	**Le titulaire du CQP « Animateur d'escalade sur structure artificielle » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie des activités d'escalade sur structures artificielles d'escalade (SAE), pour tout public, de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition. Les structures artificielles d'escalade sont des équipements sportifs constitués d'une structure d'escalade construite à cet effet, présentant des caractéristiques de construction diverses, et conçue pour des objectifs d'utilisation variées en escalade. Les SAE de type blocs ont une hauteur maximale de 4,5 m au-dessus de la surface de réception constitué de tapis. Les SAE avec points d'assurage ont une hauteur généralement comprise entre 7 et 15 mètres et quelques fois plus. La sécurité est généralement assurée à l'aide d'une corde et d'équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur (harnais, frein, mousqueton). 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.

[117] *Avenant n°96 du 21/11/2014, relatif au CQP « Animateur escalade sur structure artificielle », étendu par arrêté du 27/04/2015, NOR : ETST1510616A, JO n°0110 du 13/05/2015*

Article 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction générale et d'une demande d'extension.
Le présent avenant à la Convention Collective Nationale du Sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n°99 étendu[118]

Avenant n°99 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle

Article 1 :

L'article 2 de l'avenant n° 97 du 15/12/2014 relatif à la désignation d'un OPCA dans la branche est remplacé en toutes ses dispositions par la rédaction suivante :

« Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du Sport, ainsi que les dispositions relatives à la désignation d'Uniformation prévues par l'avenant 62 du 5 juillet 2011 et l'avenant 83 du 24 juin 2013 non étendus.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets à compter de son extension et jusqu'à la publication du dernier arrêté de représentativité prévu par les articles L. 2152-6 et L. 2122-11 du code du travail, établissant la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du sport.

Les organisations représentatives conviennent de se réunir dans les deux mois suivant la publication au *Journal officiel* du dernier des deux arrêtés précités pour envisager la nouvelle désignation d'un OPCA par conclusion d'un avenant.

A compter de la publication du dernier de ces arrêtés et jusqu'à l'agrément du nouvel OPCA désigné par la branche, les dépenses engagées par Uniformation pour des actions de formation réalisées par les entreprises sur cette période seront intégralement compensées par l'OPCA nouvellement agréé, selon des modalités que leur conseil d'administration respectif arrêteront conjointement.
A défaut d'accord, la DGEFP sera sollicitée pour déterminer la règle applicable dans le respect des dispositions comptables applicables aux OPCA. »

Article 2 :

L'article 4 de l'avenant n° 98 du 15/12/2014 relatif aux contributions formation dans la branche est remplacé en toutes ses dispositions par la rédaction suivante :

« Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du Sport, les articles 8.6.2 et 8.7 de la convention collective nationale du Sport, ainsi que l'avenant 83 du 24 juin 2013 non étendu. »

Article 3 :

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.
Il prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 97 et de l'avenant 98 à la convention collective nationale du sport.

[118] *Avenant n°99 du 24/03/2015, relatif à la formation professionnelle, étendu par arrêté du 21/07/2015, NOR : ASET1550525M, JO n° du 29/07/2015*

Accord et avenants étendus à la CCNS

Textes signés	Objet	Date signature	Date arrêté	Date publication JO
Avenant n°1	CQP Assistant Moniteur de Voile (AMV) cf. avenant n°75	20/12/05	07/12/06	19/12/06
Avenant n°2	Formation professionnelle	20/12/05	07/12/06	19/12/06
Avenant n°3	Prévoyance	20/12/05	07/12/06	19/12/06
Avenant n°4	CQP Animateur de Loisir Sportif (ALS)	21/12/06	05/10/06	13/10/06
Avenant n°5	SMC	05/03/07	13/08/07	23/08/07
Avenant n°7	Création sous-commission CQP	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°8	Contrat de travail intermittent	01/06/07	19/02/08	01/03/08
Avenant n°9	Contrat de travail à temps partiel	01/06/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°10	Sections syndicales	01/06/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°11	Interruption journalière d'activité	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°12	CQP Animateur de tir à l'arc	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°13	CQP Animateur des Activités Gymniques (AAG) cf. avenant n°76	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°14	CQP Animateur de savate cf. avenant n°95	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°15	CQP Guide de VTM à guidon-Quad cf. avenant n°68	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°16	Modulation du temps de travail	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°17	Grille de classification du chapitre 12	06/09/07	19/02/08	01/03/08
Avenant n°18	Création CPN sport professionnel	06/09/07	19/02/08	01/03/08
Avenant n°19	Groupement d'employeurs	06/09/07	19/02/08	01/03/08
Avenant n°20	Modification des avenants n°12, 14 et 15	06/09/07	08/07/08	17/07/08
Avenant n°21	Modification de l'avenant n°7	06/09/07	19/02/08	01/03/08
Avenant n°22	Modification de l'avenant n°14 cf. avenant n°95	06/09/07	08/07/08	17/07/08
Avenant n°23	CIF du chapitre 12	10/12/07	08/07/08	17/07/08
Avenant n°24	Complément à l'avis d'interp. de l'art. 1 CCNS	10/12/07	08/07/08	17/07/08
Avenant n°26	DIF	21/04/08	03/12/08	11/12/08
Avenant n°27	CQP Educateur Grimpe d'Arbres (EGA)	21/04/08	03/12/08	11/12/08
Avenant n°29	CQP Assistant Moniteur de Motonautisme (AMM)	16/06/08	11/02/09	19/02/09
Avenant n°30	CQP Assistant Moniteur de Tennis (AMT)	16/06/08	11/02/09	19/02/09
Avenant n°31	SMC groupe 1, 2, 3	16/06/08	13/11/08	21/11/08
Avenant n°32	CQP Technicien sportif de basket-ball	26/06/08	11/02/09	19/02/09
Avenant n°33	CQP Pisteur VTT	26/06/08	11/02/09	19/02/09
Avenant n°34	Indemnité de licenciement	24/11/08	23/04/09	30/04/09
Avenant n°35	Périodes d'essai	24/11/08	23/04/09	30/04/09
Avenant n°36	Salaires 2009	24/11/08	16/02/09	24/02/09
Avenant n°37 bis	Champ d'application	06/11/09	07/04/10	15/04/10
Avenant n°38	CQP Assistant moniteur de char à voile cf. avenant n°64	22/04/09	18/12/09	27/12/09
Avenant n°39	CQP Assistant Professeur d'Arts Martiaux (APAM) cf. avenant n°92	22/04/09	18/12/09	27/12/09
Avenant n°40	Recodification du Code du travail	22/04/09	08/10/09	17/10/09
Avenant n°41	SMC du chapitre 12	22/04/09	09/12/09	17/12/09
Avenant n°42	Personnes non indemnisées SS (maternité)	16/11/09	11/10/10	20/10/10
Avenant n°43	FADP	17/06/10	23/12/10	01/01/11
Avenant n°44	Recodification du Code du travail	07/07/10	18/02/11	26/02/11
Avenant n°45	Champ d'application	07/07/10	18/02/11	26/02/11

Textes signés	Objet	Date signature	Date arrêté	Date publication JO
Avenant n°46	CQP Assistant Moniteur de Motonautisme (AMM) cf. avenant n°29	07/07/10	18/02/11	26/02/11
Avenant n°47	CQP Moniteur d'aviron	07/07/10	18/02/11	26/02/11
Avenant n°48	CQP Moniteur de rugby à XV	07/07/10	18/02/11	26/02/11
Avenant n°49	CQP Moniteur de roller skating	07/07/10	18/02/11	26/02/11
Avenant n°50	CQP Agent de sécurité de l'événementiel	07/07/10	18/02/11	26/02/11
Avenant n°51	SMC au 01/01/2011	07/07/10	14/02/11	19/02/11
Avenant n°52	Salaires chapitre 12 au 01/01/2011	07/07/10	27/09/11	04/10/11
Avenant n°53	CQP Animateur de tennis de table	15/12/10	13/07/11	22/07/11
Avenant n°54	CQP Moniteur de squash	15/12/10	13/07/11	22/07/11
Avenant n°55	CQP Initiateur en motocyclisme	15/12/10	13/07/11	22/07/11
Avenant n°56	CQP Assistant Moniteur de Pilotes de Planeur (AMPP)	10/02/11	13/07/11	22/07/11
Avenant n°57	Commission d'interprétation	10/02/11	26/10/11	04/11/11
Accord du 30/03/2011	Intégration de certaines entreprises dans le champ d'application	30/03/11	02/08/12	12/08/12
Avenant n°58	CQP Moniteur de football américain et de flag	04/05/11	07/10/11	14/10/11
Avenant n°59	CQP Technicien sportif de cheerleading	04/05/11	07/10/11	14/10/11
Avenant n°60	CQP Animateur de badminton	04/05/11	07/10/11	14/10/11
Avenant n°61	CQP Moniteur de tir sportif	04/05/11	07/10/11	14/10/11
Avenant n°63	FADP	09/11/11	26/04/13	04/05/13
Avenant n°64	CQP Assistant moniteur de char à voile	05/12/11	03/06/13	08/06/13
Avenant n°65	CQP Technicien sportif de rugby à XV	07/02/12	03/06/13	08/06/13
Avenant n°66	Absences liées à un mandat syndical	07/02/12	18/07/13	27/07/13
Avenant n°67	CQP Animateur de patinoire-hockey sur glace	07/02/12	02/08/12	12/08/12
Avenant n°68	CQP Guide de VTM à guidon-Quad-Moto verte	07/02/12	02/08/12	12/08/12
Avenant n°69	Comptes du régime de prévoyance	07/02/12	27/11/12	09/12/12
Avenant n°70	CQP Plieur de parachute de secours	07/02/12	02/08/12	12/08/12
Avenant n°71	CQP Opérateur vidéo/photo parachutisme	07/02/12	02/08/12	12/08/12
Avenant n°72	CQP Moniteur de canoë-kayak	07/02/12	03/06/13	08/06/13
Avenant n°73	SMC au 01/09/2012 et 01/01/2013	09/05/12	07/08/12	15/08/12
Avenant n°74	CQP Animateur d'athlétisme-Ecole d'athlé-Athlé loisirs	26/06/12	27/11/12	09/12/12
Avenant n°75	CQP Assistant Moniteur de Voile (AMV)	04/10/12	26/03/13	03/04/13
Avenant n°76	CQP Animateur des Activités Gymniques cf. avenant n°13	04/10/12	26/04/13	04/05/13
Avenant n°77	Commission hygiène / sécurité	04/10/12	03/06/13	08/06/13
Avenant n°78	CQP Technicien sportif d'athlétisme	05/12/12	03/06/13	08/06/13
Avenant n°79	CQP Educateur mobilité à vélo	05/12/12	26/03/13	03/04/13
Avenant n°80	FADP	05/12/12	26/03/13	03/04/13
Avenant n°81	Contrat de travail intermittent	05/12/12	26/03/13	03/04/13
Avenant n°82	CQP Moniteur de roller skating-Roller randonnée	09/04/13	04/10/13	11/10/13
Avenant n°84	CQP Technicien de piste de karting	29/11/13	10/07/14	18/07/14
Avenant n°85	FADP	29/11/13	10/07/14	18/07/14
Avenant n°86	CQP Moniteur de vol à plat en soufflerie	10/03/14	06/10/14	24/10/14
Avenant n°87	Temps partiel (chapitre 4)	15/05/14	24/10/14	04/11/14
Avenant n°88	SMC au 01/07/2014	15/05/14	27/10/14	04/11/14
Avenant n°89	Temps partiel (chapitre 12)	15/05/14	24/10/14	04/11/14
Avenant n°90	CQP Moniteur d'escrime	20/06/14	05/01/15	10/01/15
Avenant n91	CQP Technicien sportif de basket-ball cf. avenant n° 32	20/06/14	05/01/15	10/01/15
Avenant n°92	CQP Moniteur d'Arts Martiaux (MAM)	20/06/14	05/01/15	10/01/15

Textes signés	Objet	Date signature	Date arrêté	Date publication JO
Avenant n°93	CQP Technicien sportif de basket-ball cf. avenants n°32	22/09/14	26/02/15	11/03/15
Avenant n°94	CQP Animateur de course d'orientation	22/09/14	26/02/15	11/03/15
Avenant n°95	CQP Animateur de savate	22/09/14	26/02/15	11/03/15
Avenant n°96	CQP Animateur d'escalade sur structure artificielle	21/11/14	27/04/15	13/05/15
Avenant n°97	Désignation de l'OPCA Uniformation	15/12/14	21/07/15	29/07/15
Avenant n°98	Contributions à la formation professionnelle	15/12/14	21/07/15	29/07/15
Avenant n°99	Formation professionnelle	24/03/15	21/07/15	29/07/15

Sommaire

Chapitre 1 - Champ d'application 2
Article 1.1 - Champ d'application 2
Article 1.2 - Dispositions transitoires 3
Article 1.3 - Les avantages acquis 3
Article 1.4 - Révision et dénonciation 3
Article 1.5 - Adhésion 3
Chapitre 2 - Dialogue social et paritarisme 4
Article 2.1 - Commission nationale de négociation 4
Article 2.2 - Commission paritaires nationales 4
2.2.1 - Dispositions générales 4
2.2.1.1 - Composition 4
2.2.1.2 - Participation 4
2.2.2 - Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV) 5
2.2.3 - CPNEF du sport 5
2.2.3.1 - Objectifs 5
2.2.3.2 - Emploi 5
2.2.3.3 - Formation 6
2.2.3.4 - Composition 6
2.2.4 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire 6
2.2.4.1 - Objectifs 6
2.2.4.2 - Composition 7
2.2.5 - Commission paritaire de dialogue social 7
2.2.5.1 - Objectifs 7
2.2.5.2 - Composition 7
2.2.6 - Commission paritaire nationale du sport professionnel 7
2.2.6.1 - Objectifs 7
2.2.6.2 - Composition 7
Article 2.3 - Aide au paritarisme 8
Préambule 8
2.3.1 - Objet du fond d'aide au développement du paritarisme 8
2.3.2 - Financement du fonds d'aide au développement du paritarisme 8
Article 2.4 - Négociation dérogatoire d'accords d'entreprise ou d'établissement 9
2.4.1 - Principes généraux 9
2.4.2 - Contenu des accords 9
2.4.3 - Moyens et protection 9
Chapitre 3 - Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés 10
Article 3.1 - Données générales 10
3.1.1 - Liberté d'opinion et liberté civique 10
3.1.2 - Calcul de l'effectif de l'entreprise 10
3.1.3 - Absences pour raisons syndicales 10
3.1.3.1 - Absences liées à l'exercice d'un mandat syndical donnant lieu à maintien de salaire . 10
3.1.3.2 - Autres autorisations 11
Article 3.2 - Délégués syndicaux et sections syndicales 11
3.2.1 - Désignation des délégués syndicaux 11
3.2.2 - Rôle du délégué syndical 11
3.2.3 - Les sections syndicales et leurs moyens d'action 11
3.2.4 - Crédits d'heures 12
Article 3.3 - Délégués du personnel 12
3.3.1 - Election des délégués du personnel 12
3.3.2 - Rôle et moyens des délégués du personnel 13
Article 3.4 - Comité d'entreprise 14

3.4.1 - Création *14*
3.4.2 - Attributions *14*
3.4.3 - Modalités de fonctionnement *14*
Article 3.5 - Protection des représentants du personnel 14
Article 3.6 - Les congés pour formation économique, sociale et syndicale 15
Chapitre 4 - Contrat de travail 16
Article 4.1 - Principes directeurs 16
4.1.1 - Non-discrimination *16*
4.1.1.1 - Egalité professionnelle entre hommes et femmes 16
4.1.1.2 - Travailleurs handicapés 16
4.1.2 - Objectifs généraux *16*
Article 4.2 - Conclusion du contrat de travail, embauche 17
4.2.1 - La conclusion du contrat *17*
4.2.2 - La période d'essai *18*
Article 4.3 - Suspension du contrat de travail liée à la maladie ou à l'accident de travail ou de trajet 19
4.3.1 - Absences pour maladie *19*
4.3.2 - Absences pour maladie professionnelle ou accident du travail *20*
Article 4.4 - Rupture du contrat de travail 20
4.4.1 - La démission du salarié *20*
4.4.2 - La retraite *20*
4.4.2.1 - Initiative du départ 20
4.4.2.1.1 - Mise à la retraite 20
4.4.2.1.2 - Départ à la retraite 20
4.4.2.2 - Indemnités de départ ou de mise à la retraite 21
4.4.2.2.1 - Indemnité de départ en retraite 21
4.4.2.2.2 - Indemnité de mise à la retraite 21
4.4.2.3 - La mise à la retraite des salariés de moins 65 ans (et de plus de 60 ans) 21
4.4.2.3.1 - Conditions pour une mise à la retraite 21
4.4.2.3.2 - Indemnité de mise à la retraite 22
4.4.2.3.3 - Procédure de mise à la retraite 22
4.4.2.4 - La mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières 22
4.4.2.4.1 - Conditions pour une mise à la retraite 22
4.4.2.4.2 - Indemnité de mise à la retraite 22
4.4.2.4.3 - Procédure de mise à la retraite 23
4.4.3 - Le licenciement *23*
4.4.3.1 - La procédure 23
4.4.3.2 - Le préavis 23
4.4.3.3 - L'indemnité de licenciement 23
4.4.3.4 - Indemnité compensatrice de congés payés 23
4.4.3.5 - L'autorisation d'absence pour recherche d'emploi dans le cadre d'un licenciement 24
Article 4.5 - Le contrat de travail intermittent 24
4.5.1 - Définition et champ d'application *24*
4.5.2 - Mentions obligatoires dans le contrat *24*
4.5.3 - Modalités *24*
4.5.4 - Dépassement du seuil de 36 semaines sur 12 mois *25*
4.5.5 - Droits des salariés *25*
Article 4.6 - Le contrat de travail à temps partiel 26
4.6.1 - Définition *26*
4.6.2 - Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou sur une période supérieure à cette durée) *26*
4.6.2.1 - Durée minimale de travail 26
4.6.2.1.1 - Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur la semaine ou le mois 26
4.6.2.1.2 - Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti par accord collectif sur plus d'un mois 26
4.6.2.1.3 - Modalités d'application de la durée minimale de travail 27
4.6.2.2 - Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études 27

4.6.2.3 - Dérogation à la demande du salarié 27
4.6.2.4 - Dérogation d'office pour le salarié en cumul d'emplois supérieur ou égal à 24h 27
4.6.2.5 - Modalités de garantie de régularité des heures de travail et de cumul d'activités salariées 28
4.6.3 - Mentions obligatoires dans les contrats 28
4.6.4 - Les heures complémentaires 28
4.6.5 - Compléments d'heures par avenant 29
4.6.6 - Interruption journalière d'activité 29
4.6.7 - Droits des salariés à temps partiel 29
4.6.7.1 - Priorité d'accès au temps plein 29
4.6.7.2 - Egalité de traitement 30
4.6.7.3 - Dépassements permanents de la durée du travail prévue 30
Article 4.7 - Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée 31
4.7.1 - Contrats saisonniers 31
4.7.2 - Contrat d'intervention 31
Chapitre 5 - Le temps de travail 32
Article 5.1 - Dispositions générales 32
5.1.1 - Le temps de travail effectif 32
5.1.2 - Heures supplémentaires 32
5.1.2.1 - Définitions et conditions générales 32
5.1.2.2 - Contreparties 32
5.1.2.2.1 - Majoration ou repos compensateur de remplacement 32
5.1.2.2.2 - Repos compensateurs obligatoires 32
5.1.2.2.2.1 - Conditions d'acquisition du droit au repos 33
5.1.2.2.2.2 - Conditions d'utilisation du droit au repos 33
5.1.3 - Durées maximales journalières et hebdomadaires 33
5.1.3.1 - Durées maximales journalières 33
5.1.3.2 - Durées maximales hebdomadaires 34
5.1.4 - Repos hebdomadaire et jours fériés 34
5.1.4.1 - Le principe 34
5.1.4.2 - Modalités 34
Article 5.2 - La modulation du temps de travail 35
5.2.1 - Définition et champ d'application 35
5.2.2 - Dispositions communes 35
5.2.2.1 - Information des représentants du personnel et des salariés 35
5.2.2.2 - Cadre général du recours à la modulation 36
5.2.3 - Travail à temps plein modulé 36
5.2.3.1 - Etendue de la modulation 36
5.2.3.2 - Programmation 37
5.2.3.3 - Modifications exceptionnelles 37
5.2.3.4 - Rémunération 37
5.2.3.5 - Salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence 38
5.2.4 - Travail à temps partiel modulé 38
5.2.4.1 - Etendue de la modulation 38
5.2.4.2 - Programmation 38
5.2.4.3 - Rémunération 39
5.2.4.4 - Salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence 39
Article 5.3 - Situations particulières 40
5.3.1 - Les cadres 40
5.3.1.1 - Définitions et champ d'application 40
5.3.1.1.1 - Les cadres dirigeants 40
5.3.1.1.2 - Les cadres intégrés 40
5.3.1.1.3 - Les cadres autonomes 40
5.3.1.2 - Forfaits applicables aux cadres 40
5.3.1.2.1 - Le forfait annuel en jours 40
5.3.1.2.2 - Le forfait annuel en heures 41
5.3.2 - Les personnels non cadres itinérants 42
5.3.2.1 - Définitions 42

5.3.2.2 - Forfaits applicables 42
5.3.3 - Autres situations particulières *42*
5.3.3.1 - Astreintes 42
5.3.3.1.1 - Définition et champ d'application 42
5.3.3.1.2 - Modalités de mise en place 42
5.3.3.2 - Temps de déplacement en dehors des heures habituelles de travail 42
5.3.3.3 - Travail de nuit 43
5.3.3.3.1 - Définitions et champ d'application 43
5.3.3.3.2 - Modalités et contreparties 43
5.3.3.3.2.1 - Pour les salariés travailleurs de nuit au sens de l'article précédent 43
5.3.3.3.2.2 - Pour les autres salariés 43
5.3.3.3.2.3 - Temps de pause 43
5.3.3.4 - Equivalences 44
5.3.3.4.1 - Présence nocturne obligatoire 44
5.3.3.4.2 - Accompagnement et encadrement de groupe 44
5.3.3.5 - Modalité de prise des repos compensateurs 44
Chapitre 6 - Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail 45
Article 6.1 - Conditions de travail 45
Article 6.2 - Santé, Hygiène, Sécurité 45
6.2.1 - Médecine du travail *45*
6.2.1.1 - Principe 45
6.2.1.2 - Visite d'embauche 45
6.2.1.3 - Visite médicale périodique 45
6.2.2 - Sécurité *45*
6.2.2.1 - Préambule 45
6.2.2.2 - Devoir d'information 46
6.2.3 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) *46*
6.2.4 - Prévention et éthique *46*
6.2.5 - Droit de retrait et danger grave et imminent *46*
Article 6.3 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire 46
Chapitre 7 - Les congés 47
Article 7.1 - Les congés payés annuels 47
7.1.1 - Droit aux congés *47*
7.1.2 - Périodes assimilées à un temps de travail effectif *47*
7.1.3 - Prise des congés payés *47*
Article 7.2 - Les congés pour événements familiaux 48
Article 7.3 - Le congé pour maternité ou adoption, congé paternité 48
7.3.1 - Le congé de maternité *48*
7.3.2 - Le congé d'adoption *48*
7.3.3 - Le congé paternité *48*
7.3.4 - Congé sans solde *49*
7.3.4.1 - Procédure 49
7.3.4.2 - Effets du congé sans solde 49
7.3.4.3 - Fin du congé 49
7.3.4.4 - Renouvellement 49
7.3.5 - Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au sénat *49*
7.3.6 - Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales *50*
Chapitre 8 - Formation professionnelle 51
Préambule 51
Article 8.1 - Plan de formation 51
8.1.1 - Règles générales *51*
8.1.2 - Catégorisation des actions de formation et rémunération *51*
8.1.2.1 - Les actions d'adaptation au poste de travail 51
8.1.2.2 - Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien à l'emploi 52
8.1.2.3 - Les actions de développement des compétences 52

8.1.3 - Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA *53*
Article 8.2 - Droit Individuel à la Formation (DIF) 53
8.2.1 - Modalités d'acquisition des heures de DIF *53*
8.2.1.1 - Salariés en CDI 53
8.2.1.2 - Salariés en CDD 54
8.2.2 - Modalités d'utilisation du DIF *54*
8.2.2.1 - Utilisation 54
8.2.2.2 - Mise en œuvre du DIF 54
8.2.2.3 - Temps du DIF 54
8.2.2.4 - Utilisation du DIF à la rupture du contrat 55
8.2.3 - Modalités d'information sur le DIF *55*
8.2.4 - Prise en charge du DIF *55*
8.2.4.1 - Salariés en CDI 55
Article 8.3 - Congé Individuel de Formation (CIF) 56
8.3.1 - Principes *56*
8.3.2 - Ancienneté *56*
8.3.3 - *56*
Article 8.4 - Contrats de professionnalisation 56
8.4.1 - Contrat de professionnalisation *56*
8.4.2 - Objectifs du contrat *56*
8.4.3 - Public visé *57*
8.4.4 - Modalités *57*
8.4.4.1 - Durée du contrat CDD 57
8.4.4.2 - Durée de la formation 57
8.4.4.3 - CDI 57
8.4.4.4 - Rémunération 57
8.4.4.5 - Tutorat 58
Article 8.5 - Périodes de professionnalisation 58
8.5.1 - Salariés prioritaires *58*
8.5.2 - Action de formation *59*
Article 8.6 - Contributions 59
8.6.1 - Dispositions générales *59*
8.6.2 - Répartition des fonds *60*
Article 8.7 - Répartition de la contribution professionnalisation 61
Article 8.8 - Observatoire des métiers du Sport 62
8.8.1 - Préambule *62*
8.8.2 - Objet *62*
8.8.3 - Fonctionnement *62*
Chapitre 9 - Classifications et rémunérations 63
Article 9.1 - Classification 63
9.1.1 - Choix du groupe *63*
9.1.2 - Polyvalence des tâches *63*
9.1.3 - Fonctions exercées à titre exceptionnel *63*
Article 9.2 - Rémunération 64
9.2.1 - Salaires minimums conventionnels (SMC) *64*
9.2.2 - Cas des salariés à temps partiel travaillant moins de 24 heures hebdomadaires *65*
9.2.3 - Prime d'ancienneté *65*
9.2.3.1 - Ancienneté d'entreprise 65
9.2.3.2 - Disposition exceptionnelle de revalorisation salariale 65
9.2.4 - Périodicité de la paie *66*
Article 9.3 - Grille de classification 66
Chapitre 10 - Prévoyance 71
Article 10.1 - Bénéficiaires 71
Article 10.2 - Salaire de référence 71
Article 10.3 - Incapacité temporaire de travail 71
Article 10.4 - Capital décès 71

Article 10.5 - Invalidité 1ère, 2ème et 3ème catégorie 72
Article 10.6 - Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité sociale 72
Article 10.7 - Rente d'éducation OCIRP 72
Article 10.8 - Taux de cotisation 73
Article 10.9 - Gestion du régime conventionnel 73
Article 10.10 - Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance 74
Article 10.11 - Mise en place du régime 75
Article 10.12 - Résiliation 75
Chapitre 11 - Pluralité d'employeurs/ Groupements d'employeurs 76
Article 11.1 - Groupements d'employeurs 76
11.1.1 - Constitution et principes 76
11.1.2 - Obligations 76
11.1.3 - Dispositions spécifiques 76
Article 11.2 - Salariés à employeurs multiples / Cumul d'emploi 77
11.2.1 - Principe 77
11.2.2 - Durée du travail 77
11.2.3 - Médecine du travail 77
Chapitre 12 - Sport professionnel 78
Préambule 78
Article 12.1 - Champ d'application 78
Article 12.2 - Dispositif applicable 78
12.2.1 - Accord sectoriel 79
12.2.2 - Absence d'accord sectoriel 80
Article 12.3 - Définition du contrat de travail 80
12.3.1 - Objet du contrat de travail 80
12.3.1.1 - Le sportif 80
12.3.1.2 - L'entraîneur 80
12.3.1.3 - L'employeur 81
12.3.2 - Caractère particulier du contrat de travail 81
12.3.2.1 - Contrat de travail à durée déterminée 81
12.3.2.2 - Pluralité d'emplois 81
12.3.2.3 - Durée du contrat de travail 82
Article 12.4 - Conclusion du contrat de travail 82
Article 12.5 - Discipline et sanctions 82
Article 12.6 - Rémunérations 83
12.6.1 - Structure de la rémunération du salarié 83
12.6.2 - Rémunération minimum 83
12.6.2.1 - Principe 83
12.6.2.2 - Disposition particulière aux entraîneurs 84
12.6.2.3 - Disposition particulière aux salariés à temps partiel 87
12.6.3 - Obligations consécutives aux rémunérations 87
Article 12.7 - Conditions de travail 87
12.7.1 - Durée du travail et repos 87
12.7.1.1 - Principes 87
12.7.1.2 - Temps de travail effectif 88
12.7.1.3 - Temps partiel 89
12.7.1.3.1 - Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée) 89
12.7.1.3.2 - Dérogation applicable aux sportifs en formation 89
12.7.1.3.3 - Modalités de regroupement des horaires de travail 89
12.7.1.3.4 - Mentions obligatoires dans le contrat 89
12.7.1.3.5 - Modification de la répartition de la durée du travail 90
12.7.1.3.6 - Les heures complémentaires 90
12.7.1.3.7 - Compléments d'heures par avenant 90
12.7.1.3.8 - Interruption journalière d'activité 90

12.7.1.3.9 - Droits des salariés à temps partiel 91
12.7.1.3.9.1 - Priorité d'accès au temps plein.....91
12.7.1.3.9.2 - Egalité de traitement 91
12.7.1.3.10 - Salariés annualisés n'ayant pas travaillé la totalité de la période de référence 91
12.7.1.4 - Dispositions particulières aux entraîneurs classés dans la catégorie « cadres »..... 92
12.7.1.5 - Repos 92
12.7.1.5.1 - Repos quotidien 92
12.7.1.5.2 - Repos hebdomadaire 92
12.7.2 - Congés payés 92
12.7.2.1 - Définition..... 92
12.7.2.2 - Durée et période des congés 93
12.7.2.2.1 - Le sportif..... 93
12.7.2.2.2 - L'entraîneur 93
12.7.2.3 - Indemnité de congés payés 93
12.7.3 - Hygiène et sécurité 94
12.7.3.1 - Prescriptions générales..... 94
12.7.3.2 - Hygiène 94
12.7.3.3 - Sécurité 94
12.7.3.4 - Santé 95
12.7.3.4.1 - Prévention et lutte contre le dopage 95
12.7.3.4.2 - Congés des salariées enceintes 95
Article 12.8 - Formation continue 95
12.8.1 - Dispositions générales..... 95
12.8.2 - Dispositions particulières aux entraîneurs 95
12.8.3 - Dispositions particulières au CIF 95
Article 12.9 - Sportifs en centre de formation 96
12.9.1 - Définition 96
12.9.2 - Contrat de travail d'un sportif en formation..... 96
Article 12.10 - Maladie – accident du travail – prévoyance 97
12.10.1 - Dispositions générales..... 97
12.10.2 - Maladie ou accident du travail 97
Article 12.11 - Exploitation de l'image et du nom des sportifs et des entraîneurs dans le cadre de l'exécution du contrat de travail 97
12.11.1 - Exploitation de l'« image associée » 97
12.11.1.1 - Image associée collective 98
12.11.1.2 - Image associée individuelle 98
12.11.1.2.1 - Exploitation par l'employeur ou un partenaire commercial de celui-ci..... 98
12.11.1.2.2 - Exploitation par le salarié 98
12.11.1.3 - Autre cas d'exploitation de l'image associée 98
12.11.2 - Utilisation par le salarié de son image individuelle..... 98
12.11.3 - Port des équipements..... 98
Article 12.12 - Participation aux Equipes de France..... 99
Chapitre 13 - Epargne salariale – Compte épargne temps.....100
Dispositions finales 101
Annexe 1 : accord sur la mise en œuvre des CQP 102
Avenant n°4 étendu 104
Avenant n°7 étendu 106
Avenant n°12 étendu 107
Avenant n°13 étendu 108
Avenant n°20 étendu 110
Avenant n°21 étendu 111
Avenant n°27 étendu 112
Avenant n°29 étendu 113
Avenant n°30 étendu 114
Avenant n°32 étendu 115
Avenant n°33 étendu 116
L'avenant n°36 a été partiellement intégré au corps de la CCNS. 117

Avenant n°47 étendu 118
Avenant n°48 étendu 119
Avenant n°49 étendu 120
Avenant n°50 étendu 121
Avenant n°52 étendu 122
Avenant n°53 étendu 123
Avenant n°54 étendu 124
Avenant n°55 étendu 125
Avenant n°56 étendu 126
Accord du 30 mars 2011 relatif à l'intégration de certaines entreprises dans le champ d'application de la CCN du Sport 128
Avenant n°58 étendu 130
Avenant n°59 étendu 131
Avenant n°60 étendu 132
Avenant n°61 étendu 133
Avenant n°64 étendu 134
Avenant n°65 étendu 135
Avenant n°67 étendu 136
Avenant n°68 étendu 137
Avenant n°70 étendu 139
Avenant n°71 étendu 140
Avenant n°72 étendu 141
Avenant n°73 étendu 143
Avenant n°74 étendu 144
Avenant n°75 étendu 146
Avenant n°78 étendu 148
Avenant n°79 étendu 149
Avenant n°82 étendu 150
Avenant n°84 étendu 151
Avenant n°86 étendu 152
Avenant n°90 étendu 154
Avenant n°92 étendu 155
Avenant n°94 étendu 157
Avenant n°95 étendu 158
Avenant n°96 étendu 161
Avenant n°99 étendu 163
Accord et avenants étendus à la CCNS 164
Sommaire 167