



Convention Collective Nationale du **Sport**

La Convention Collective Nationale du Sport et ses commentaires

Mise à jour Janvier 2015

Cet ouvrage a été conçu et réalisé par le CNEA.

Sommaire

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION	3
Article 1.1 - Champ d'application	3
Article 1.2 - Dispositions transitoires	3
Article 1.3 - Les avantages acquis	5
Article 1.4 - Révision et dénonciation	5
Article 1.5 – Adhésion	5
CHAPITRE 2 - DIALOGUE SOCIAL ET PARITARISME.....	7
Article 2.1 - Commission nationale de négociation.....	7
Article 2.2 - Commission paritaires nationales	7
2.2.1. Dispositions générales.....	7
2.2.2. Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV)	7
2.2.3 - C.P.N.E.F. du sport.....	7
2.2.4 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire	9
2.2.5 - Commission paritaire de dialogue social.....	11
2.2.6 - Commission paritaire nationale du sport professionnel	11
Article 2.3 - Aide au paritarisme	11
2.3.1 - Objet du fond d'aide au développement du paritarisme	11
2.3.2 - Financement du fonds d'aide au développement du paritarisme	13
Article 2.4. Négociation dérogatoire d'accords d'entreprise ou d'établissement	13
Article 2.4.1 : Principes généraux	13
Article 2.4.2 : Contenu des accords	13
Article 2.4.3: Moyens et protection	13
CHAPITRE 3 - LIBERTE D'OPINION – DROIT SYNDICAL REPRESENTATION DES SALARIES	15
Article 3.1 - Données générales	15
3.1.1 - Liberté d'opinion et liberté civique	15
3.1.2 - Calcul de l'effectif de l'entreprise.....	15
3.1.3 - Absences pour raisons syndicales	15
Article 3.2 - Délégués syndicaux et sections syndicales	15
3.2.1 - Désignation des délégués syndicaux	15
3.2.2 - Rôle du délégué syndical	17
3.2.3 - Les sections syndicales et leurs moyens d'action.....	17
3.2.4 - Crédits d'heures	17
Article 3.3 - Délégués du personnel	17
3.3.1 - Election des délégués du personnel	17
3.3.2 - Rôle et moyens des délégués du personnel	19
Article 3.4 - Comité d'entreprise	19
3.4.1 – Création	19
3.4.2 – Attributions.....	19
3.4.3 - Modalités de fonctionnement.....	19
Article 3.5 - Protection des représentants du personnel.....	21
Article 3.6 - Les congés pour formation économique, sociale et syndicale	21
CHAPITRE 4 - CONTRAT DE TRAVAIL.....	23
Article 4.1 - Principes directeurs.....	23

4.1.1 – Non-discrimination	23
4.1.2 - Objectifs généraux.....	23
Article 4.2 - Conclusion du contrat de travail, embauche	25
4.2.1 - La conclusion du contrat	25
4.2.2 - La période d'essai	25
Article 4.3 - Suspension du contrat de travail liée à la maladie ou à l'accident de travail ou de trajet	25
4.3.1 - Absences pour maladie	25
4.3.2 - Absences pour maladie professionnelle ou accident du travail	27
Article 4.4 - Rupture du contrat de travail	27
4.4.1 - La démission du salarié	27
4.4.2 - La retraite	27
4.4.3 - Le licenciement	31
Article 4.5 - Le contrat de travail intermittent	33
4.5.1 - Définition et champ d'application	33
4.5.2 - Mentions obligatoires dans le contrat	33
4.5.3 – Modalités.....	33
4.5.4 – Dépassement du seuil de 36 semaines sur 12 mois	33
4.5.5 - Droits des salariés.....	33
Article 4.6 - Le contrat de travail à temps partiel.....	35
4.6.1 - Définition	35
4.6.2 – Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou sur une période supérieure à cette durée)	35
4.6.3 - Mentions obligatoires dans les contrats	37
4.6.4 - Les heures complémentaires	39
4.6.5 - Compléments d'heures par avenant	39
4.6.6 - Interruption journalière d'activité.....	39
4.6.7 - Droits des salariés à temps partiel	39
Article 4.7 - Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée	41
4.7.1 - Contrats saisonniers	41
4.7.2 - Contrat d'intervention.....	41
CHAPITRE 5 - LE TEMPS DE TRAVAIL.....	43
Article 5.1 - Dispositions générales.....	43
5.1.1 - Le temps de travail effectif.....	43
5.1.2 - Heures supplémentaires	43
5.1.3 - Durées maximales journalières et hebdomadaires.....	45
5.1.4 - Repos hebdomadaire et jours fériés	45
Article 5.2 - La modulation du temps de travail	47
5.2.1 - Définition et champ d'application	47
5.2.2 - Dispositions communes	47
5.2.3-Travail à temps plein modulé	47
5.2.4-Travail à temps partiel modulé	51
Article 5.3 - Situations particulières.....	53
5.3.1 - Les cadres	53
5.3.2 - Les personnels non cadres itinérants	55
5.3.3 - Autres situations particulières	57
CHAPITRE 6 - PRINCIPES GENERAUX EN MATIERE D'HYGIENE, SECURITE, SANTE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	61
Article 6.1 - Conditions de travail	61
Article 6.2 - Santé, Hygiène, Sécurité.....	61
6.2.1 - Médecine du travail.....	61
6.2.2 – Sécurité	61

6.2.3 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.).....	61
6.2.4 - Prévention et éthique	63
6.2.5 - Droit de retrait et danger grave et imminent.....	63
Article 6.3 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène,	63
CHAPITRE 7 - LES CONGES.....	65
Article 7.1 - Les congés payés annuels.....	65
7.1.1 - Droit aux congés.....	65
7.1.2 - Périodes assimilées à un temps de travail effectif	65
7.1.3 - Prise des congés payés	65
Article 7.2 - Les congés pour événements familiaux	65
Article 7.3 - Le congé pour maternité ou adoption, congé paternité	67
7.3.1 - Congé de maternité.....	67
7.3.2 - Le congé d'adoption	67
7.3.3 - Le congé paternité.....	67
7.3.4 - Congé sans solde	67
7.3.5 - Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au sénat.....	69
7.3.6 - Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales	69
CHAPITRE 8 - FORMATION PROFESSIONNELLE.....	71
Article 8.1 - Plan de formation	71
8.1.1 - Règles générales.....	71
8.1.2 - Catégorisation des actions de formation et rémunération	71
8.1.3 - Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA	73
Article 8.2 - Droit Individuel à la Formation (DIF)	73
8.2.1 – Modalités d'acquisition des heures de DIF.....	73
8.2.2 – Modalités d'utilisation du DIF.....	75
8.2.3 – Modalités d'information sur le DIF	75
8.2.4 – Prise en charge du DIF	77
Article 8.3 - Congé Individuel de Formation (CIF).....	77
8.3.1 – Principes	77
8.3.2 – Ancienneté.....	77
8.3.3.....	77
Article 8.4 - Contrats de professionnalisation.....	77
8.4.1 - Contrat de professionnalisation	77
8.4.2 - Objectifs du contrat.....	77
8.4.3 - Public visé.....	79
8.4.4 – Modalités.....	79
Article 8.5 - Périodes de professionnalisation	79
8.5.1 - Salariés prioritaires.....	81
8.5.2 - Action de formation	81
Article 8.6 – Contributions	81
8.6.1 - Dispositions générales.....	81
8.6.2 – Taux minima de versement	81
Article 8.7 - Répartition de la contribution professionnalisation	83
Article 8.8 - Observatoire des métiers du Sport.....	83
8.8.1 – Préambule	83
8.8.2 – Objet	83
8.8.3 – Fonctionnement	83
CHAPITRE 9 - CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS.....	85
Article 9.1 – Classification	85

9.1.1 - Choix du groupe	85
9.1.2 - Polyvalence des tâches.....	85
9.1.3 - Fonctions exercées à titre exceptionnel.....	85
Article 9.2 – Rémunération	85
9.2.1 - Salaires minimums conventionnels (SMC)	85
9.2.2 - Cas des salariés à temps partiel travaillant moins de 24 heures hebdomadaires.....	87
9.2.3 - Prime d’ancienneté	87
9.2.4 - Périodicité de la paie	87
Article 9.3 - Grille de classification	89
CHAPITRE 10 – PREVOYANCE	93
Article 10.1 – Bénéficiaires	93
Article 10.2 - Salaire de référence	93
Article 10.3 - Incapacité temporaire de travail	93
Article 10.4 - Capital décès	93
Article 10.5 - Invalidité 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie.....	93
Article 10.6 - Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité sociale.....	93
Article 10.7 - Rente d’éducation OCIRP	95
Article 10.8 - Taux de cotisation	95
Article 10.9 - Gestion du régime conventionnel.....	95
Article 10.10 - Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance	95
Article 10.11 - Mise en place du régime.....	97
Article 10.12 – Résiliation.....	97
CHAPITRE 11 - PLURALITE D’EMPLOYEURS / GROUPEMENTS D’EMPLOYEURS	99
Article 11.1 - Groupements d’employeurs.....	99
11.1.1 - Constitution et principes	99
11.1.2 – Obligations.....	99
11.1.3 - Dispositions spécifiques	99
Article 11.2 - Salariés à employeurs multiples / Cumul d’emploi.....	99
11.2.1 – Principe	99
11.2.2 - Durée du travail	99
11.2.3 - Médecine du travail.....	99
CHAPITRE 12 - SPORT PROFESSIONNEL.....	101
Article 12.1 - Champ d’application	101
Article 12.2 - Dispositif applicable	101
12.2.1 - Accord sectoriel	101
12.2.2 - Absence d’accord sectoriel.....	103
Article 12.3 - Définition du contrat de travail	103
12.3.1 - Objet du contrat de travail	103
12.3.2 - Caractère particulier du contrat de travail	105
Article 12.4 - Conclusion du contrat de travail.....	105
Article 12.5 - Discipline et sanctions	107
Article 12.6 – Rémunérations	107
12.6.1 - Structure de la rémunération du salarié	107
12.6.2 - Rémunération minimum	107
12.6.3 - Obligations consécutives aux rémunérations	111

Article 12.7 - Conditions de travail	111
12.7.1 - Durée du travail et repos.....	111
12.7.2 - Congés payés.....	117
Article 12.8 - Formation continue.....	121
12.8.1 - Dispositions générales.....	121
12.8.2 - Dispositions particulières aux entraîneurs	121
12-8-3 Dispositions particulières au CIF.....	121
Article 12.9 - Sportifs en centre de formation	121
12.9.1 – Définition	121
12.9.2 - Contrat de travail d'un sportif en formation	123
Article 12.10 - Maladie – accident du travail – prévoyance.....	123
12.10.1 - Dispositions générales.....	123
12.10.2 - Maladie ou accident du travail.....	123
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	123
12.11.1 - Exploitation de l'« image associée »	123
12.11.2 - Utilisation par le salarié de son image individuelle	125
12.11.3 - Port des équipements	125
Article 12.12 - Participation aux Equipes de France	125
 CHAPITRE 13 - EPARGNE SALARIALE - COMPTE EPARGNE TEMPS	 127
 DISPOSITIONS FINALES DE L'ACCORD PORTANT CREATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT EN DATE DU 7 JUILLET 2005	 129
 ANNEXE 1 – ACCORD NATIONAL RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE	 131
Article 1 – Modalités de création et de maintien.....	131
1-1.....	131
1-2- Cahier des charges pour l'examen des demandes de création de CQP	131
1.3.....	131
Article 2 – Délivrance de CQP	131
2.1 – Un certificat de qualification est délivré aux candidats.....	131
2.2 – Jury de certification	131
Article 3 – Evaluation et reconduite des CQP	132
Article 4 – Organisation de la préparation des CQP	132
Article 5 – Liste des CQP	132
Article 6 – Extension.....	141
 ACCORD DU 30/03/2011 RELATIF A L'INTEGRATION DE CERTAINES ENTREPRISES DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CCN DU SPORT DU 7 JUILLET 2005	 142
 AVENANTS SIGNES EN COURS D'EXTENSION	 143

Lexique

A		
Accident du travail	CCNS article 4.3.2	27
Accompagnement de groupes	CCNS article 5.3.3.4	59
Ancienneté		
Prime d'ancienneté	CCNS article 9.2.3	87
Revalorisation salariale	CCNS article 9.2.3.2	87
Application de la CCNS	CCNS article 1.2	3
Astreinte	CCNS article 5.3.3.1	57
Avantages acquis	CCNS article 1.3	5
C		
Cadres		
Définition	CCNS article 5.3.1	53
Forfait cadres	CCNS article 5.3.1.2	53
CDII	CCNS article 4.5	33
Champ d'application de la CCNS	CCNS article 1.1	3
CIF	CCNS article 8.3	77
Classification des emplois	CCNS article 9.1.1	85
Grille de classification	CCNS article 9.3	89
Comité d'entreprise	CCNS article 3.4	19
Commission nationale de conciliation	CCNS article 2.2.2	7
Commission paritaire de négociation	CCNS article 2.2.1	7
Compte épargne temps	CCNS Chapitre 13	127
Congés		
Adoption	CCNS article 7.3	67
Evènements familiaux	CCNS article 7.2	65
Formation économique, sociale et syndicale	CCNS article 3.6	21
Maternité	CCNS article 7.3	67
Paternité	CCNS article 7.3	67
Sans solde	CCNS article 7.3.4	67
Congés payés	CCNS article 7.1	65
Contrat d'intervention (usage)	CCNS article 4.7.2	41
Contrat de professionnalisation	CCNS article 8.4	77
Contrat de travail		
Conclusion du contrat	CCNS article 4.2.1	25
Contrat saisonnier	CCNS article 4.7.1	41
Cumul d'emploi	CCNS Chapitre 11	99
D		
Délégué du personnel		
Crédit d'heures	CCNS article 3.3.2	19
Election	CCNS article 3.3.1	17
Protection RP	CCNS article 3.5	21
Délégué syndical		
Crédit d'heures	CCNS article 3.2.4	17
Désignation	CCNS article 3.2.1	15
Démission	CCNS article 4.4.1	27
Déplacements professionnels	CCNS article 5.3.3.2	57
DIF	CCNS article 8.2	73
Dimanche (travail)	CCNS article 5.1.4.2	45
Droit de retrait / danger grave et imminent	CCNS article 6.2.5	63
Durée du travail	CCNS Chapitre 5	43
Cycle	CCNS article 5.1.4.1	45
Durée maximale hebdomadaire	CCNS article 5.1.3.2	45
Durée maximale journalière	CCNS article 5.1.3.1	45
E		
Effectif de l'entreprise	CCNS article 3.1.2	15
Elections (délégué du personnel)	CCNS article 3.3.1	17
Embauche	CCNS articles 4.1 et 4.2	23
F		
Forfait annuel (en jours ou en heures)	CCNS article 5.3.1.2	53
Formation professionnelle	CCNS Chapitre 8	71
Certificat de qualification professionnelle	CCNS Annexe I	131
Contributions	CCNS article 8.6	81
Période de professionnalisation	CCNS article 8.5	79
Plan de formation	CCNS article 8.1	71
G		
Groupe d'employeurs	CCNS Chapitre 11	99
H		
Handicapés	CCNS article 4.1.1.2	23

Heures complémentaires	CCNS article 4.6.4	35
Heures supplémentaires		
Principe	CCNS article 5.1.2	43
Contingent d'heures supplémentaires	CCNS article 5.1.2.1	43
Majorations	CCNS article 5.1.2.2	43
Hygiène, sécurité, santé, conditions de travail	CCNS Chapitre 6	61
Interruption journalière d'activité	CCNS article 4.6.5	35
Itinérants (salariés)	CCNS article 5.3.2	55
Licenciement		
Indemnité	CCNS article 4.4.3.3	31
Procédure	CCNS article 4.4.3	31
Maladie		
Maintien du salaire et subrogation	CCNS article 4.3	25
Maladie professionnelle	CCNS article 4.3.2	27
Maternité		
Congés maternité ou adoption	CCNS article 7.3	67
Modulation du temps de travail	CCNS article 5.2	47
Modulation à temps partiel	CCNS article 5.2.4	51
Observatoire des métiers et du sport	CCNS article 8.8	83
OPCA	CCNS article 8.6 et s.	81
Paternité		
Congé paternité	CCNS article 7.3	67
Période d'essai	CCNS article 4.2.2	25
Permanences nocturnes	CCNS article 5.3.3.4.2	59
Plan de formation	CCNS article 8.1	71
Préavis		
Démission	CCNS article 4.4.1	27
Licenciement	CCNS article 4.4.3.2	31
Prévoyance	CCNS Chapitre 10	93
Prime d'ancienneté	CCNS article 9.2.3	87
Protection des représentants du personnel	CCNS article 3.5	21
Repos	CCNS articles 5.1.3.1 et 5.1.4	45
Retraite		
Départ à la retraite	CCNS article 4.4.2.1	27
Salaires	CCNS article 9.2	85
Application progressive	CCNS « Dispositions finales »	129
Fonctions exercées à titre exceptionnel	CCNS article 9.1.3	85
Polyvalence des tâches	CCNS article 9.1.2	85
Salariés à employeurs multiples	CCNS Chapitre 11	99
Sport professionnel	CCNS Chapitre 12	101
Subrogation	CCNS article 4.3	25
Temps partiel	CCNS article 4.6	35
Salaire	CCNS article 9.2.2	87
Travail exceptionnel (jour férié, jour de repos...)	CCNS article 5.1.4.2	45
Travail de nuit		
Travail exceptionnel	CCNS article 5.3.3.3.2.2	59
Travail régulier	CCNS article 5.3.3.3	57
Visite médicale		
Embauche	CCNS article 6.2.1.2	61
Périodique	CCNS article 6.2.1.3	61



Sur les pages de droite : figure le texte de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS), tel que signé par les partenaires sociaux, à jour des avenants étendus dans la branche.

Certains paragraphes ou phrases peuvent être barrés dans le texte conventionnel. Ils correspondent aux dispositions conventionnelles non étendues et par conséquent inapplicables (par exemple, l'article 4.4.2.1.1 relatif à la mise à la retraite est barré dans le texte conventionnel car il n'a pas été étendu : « ~~Un salarié, ayant atteint l'âge de la retraite ...~~ »).

Certaines dispositions ont été étendues avec "réserves", c'est-à-dire qu'elles sont applicables sous « réserve » du respect des dispositions légales citées par le ministère du travail dans l'arrêté d'extension. Dans ce cas, ces réserves sont indiquées dans les commentaires (page de gauche).

Sur les pages de gauche (en italique) : figurent les commentaires du CNEA sur le texte de la CCNS jusqu'au chapitre 13.

Glossaire

AT : accident du travail

CCNA : Convention Collective Nationale de l'Animation

CCNS : Convention Collective Nationale du Sport

CE : comité d'entreprise

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CIF : congé individuel de formation

CNEA : Conseil National des Employeurs d'Avenir

DIF : droit individuel à formation

DP : délégué du personnel

DS : délégué syndical

ETP : Equivalent temps plein

IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale

MP : maladie professionnelle

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

Organisme : terme utilisé dans le texte pour désigner toutes les structures employant du personnel comme les clubs, fédérations, entreprises quelle que soit leur dénomination.

RCR : repos compensateur de remplacement

RCO : repos compensateur obligatoire

SMC : salaire minimum conventionnel de référence

Article 1.1 :

La Convention collective nationale du Sport, a été signée le 7 juillet 2005 par six organisations syndicales de salariés et deux organisations d'employeurs dont le CNEA.

La parution au journal officiel du 25 novembre 2006 de l'arrêté d'extension par le ministère du travail la rend obligatoire pour tous les clubs, associations et entreprises entrant dans son champ d'application (article 1.1).

La Convention collective du Sport est ainsi applicable dans son ensemble à toutes ces structures depuis le 26 novembre 2006 (soit le lendemain de la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension), et à leurs salariés, quelle que soit l'appartenance syndicale ou l'emploi de ces derniers, à l'exception de quelques métiers disposant d'une Convention collective spécifique (les journalistes par exemple...).

Ce n'est pas le fait d'adhérer à un syndicat patronal – comme le CNEA – qui entraîne l'application obligatoire de cette convention collective. L'application obligatoire de la Convention collective est liée à son extension par le ministère du travail.

Il en est de même de ses annexes, avenants et avis dont la grande majorité ont été signés par les partenaires sociaux avec un article restrictif permettant de ne les appliquer de manière obligatoire qu'à compter de leur extension, ce qui permet une application uniforme de ces textes par toutes les entreprises, qu'elles soient adhérentes ou non à un syndicat d'employeurs.

Remarque : un organisme peut appliquer de manière volontaire la Convention collective du Sport alors même qu'il ne rentre pas de manière obligatoire dans son champ d'application, par exemple, s'il ne relève d'aucune autre convention collective. Attention : il est impératif de vérifier au préalable si l'organisme n'est pas soumis de manière obligatoire à une autre Convention Collective.

Comment savoir si l'organisme relève du champ d'application de la CCNS ?

Seule l'activité réelle principale de l'entreprise détermine son assujettissement à une Convention collective.

Attention, le code APE (ancien code NAF) n'a qu'une valeur indicative et est attribué à des fins avant tout statistiques par l'INSEE : il ne constitue qu'un commencement de preuve de l'activité exercée par l'entreprise.

Par principe, une seule Convention collective s'applique par entreprise. Toutefois, lorsqu'il existe plusieurs établissements distincts au sein de l'entreprise exerçant des activités nettement différenciées, autonomes et employant un personnel propre, et que ces activités relèvent de conventions collectives différentes, il peut y avoir application simultanée de plusieurs conventions collectives.

Les 4 derniers tirets de l'article 1.1 permettent de différencier les entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention collective du Sport et celles dont l'activité principale relève par nature du champ d'application de la Convention collective de l'Animation.

Le 4^{ème} tiret précise comment déterminer la convention collective applicable entre la CCNA et la CCNS, dans les entreprises comportant des activités à la fois d'animation et de sport, non visées par les 3 derniers tirets. Pour cela, il est nécessaire de comparer le nombre d'heures salariées relevant des activités d'animation et le nombre d'heures salariées relevant d'activités sportives (sachant qu'il est précisé que par activités sportives, sont visées les activités dont la profession est réglementée par l'article L.212-1 du code du sport, c'est-à-dire les professions pour lesquelles la possession d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification est indispensable à l'exercice d'un emploi d'enseignement, d'animation, d'encadrement ou d'entraînement contre rémunération).

Exemple : dans une association ayant un salarié encadrant en yoga, profession non réglementée par l'article L.212-1 du code du sport (7h par semaine), deux salariés encadrants en judo, profession réglementée par l'article L.212-1 du code du sport (20h au total par semaine), et un emploi administratif (non pris en compte dans la comparaison), la CCNS devra s'appliquer.

Article 1.2 :

Cette disposition donnait la faculté aux entreprises qui appliquaient originellement la Convention collective de l'Animation de continuer à l'appliquer alors même qu'elles entraient dans le champ d'application de la Convention collective du Sport. Ce droit d'option a cessé de s'appliquer aujourd'hui, de telle sorte que toutes les entreprises n'ayant pas exercé cette option à temps doivent appliquer de manière obligatoire la CCNS dès lors qu'elles entrent dans son champ d'application.

Chapitre 1 - Champ d'application

Article 1.1 - Champ d'application¹

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 1983² ;

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 NAF : 93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (activités des centres de culture physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs 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.

- 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 applicable est déterminée par le rapport entre le nombre d'heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L. 212-1 du code du sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement des activités socio-culturelles ne relevant pas de l'article précité.

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.

¹ Article modifié par l'avenant n°37 bis du 24 novembre 2008, applicable depuis le 1^{er} avril 2010.

² Item complété par l'avenant n°45 du 7 juillet 2010, applicable depuis le 7 juillet 2010.

Article 1.3 :

Seuls les avantages dont les salariés ont déjà bénéficié avant l'entrée en vigueur de la CCNS sont concernés par cet article 1.3 (ce qu'on appelle les « avantages acquis »).

On entend par avantages individuels des éléments tels que le salaire et la prime d'ancienneté.

On entend par avantages collectifs des éléments liés au statut collectif des salariés, tels que l'horaire collectif de travail, les droits relatifs aux représentants du personnel.

Exemple : une entreprise a prévu le versement d'une prime d'ancienneté après deux ans de présence. Cette prime constituera un avantage acquis pour un salarié ayant 4 ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la CCNS (car il l'a déjà perçue), mais il ne s'agira pas d'un avantage acquis pour un salarié n'ayant qu'un an d'ancienneté à la même date, car il n'a encore jamais bénéficié de cet avantage.

Article 1.5 :

Dans la branche du Sport, sont actuellement considérés syndicats de salariés représentatifs au plan national¹ les organisations syndicales suivantes :

- C.F.D.T : Confédération Française Démocratique du Travail
- C.F.T.C : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
- C.G.T : Confédération Générale du Travail
- C.G.T – F.O : Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière
- CFE - C.G.C : Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres
- FNASS : Fédération Nationale des Associations et des Syndicats de Sportifs

¹ Les syndicats CNES et UNSA n'ont pas obtenu aux dernières élections les suffrages suffisants pour être représentatifs dans la branche. Certains articles de la CCNS font encore mention de ces syndicats (article 2.1) car ils n'ont pas encore été révisés.

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.

Article 2.2.1.2 :

Il s'agit bien d'informer l'employeur et non de demander son autorisation. Ce dernier ne peut en aucun cas s'opposer à son absence dès lors que le salarié apporte un justificatif.

Si le délai d'information préalable de 48 heures n'est pas respecté, nous estimons que l'employeur ne pourra pas s'opposer à l'absence du salarié et ne pourra pas opérer de retenue sur sa rémunération.

En revanche, si ce non-respect occasionne une perturbation du service, une sanction disciplinaire pourrait le cas échéant être prise à l'encontre du salarié.

Si les heures passées en commission dépassent le nombre d'heures de travail réalisées normalement ce jour là en entreprise, ces heures en plus ne donneront pas lieu à rémunération supplémentaire, dans la mesure où l'employeur a pour seule obligation de maintenir la rémunération habituelle du salarié.

Article 2.2.2 :

Seul un syndicat d'employeurs ou de salariés est habilité à saisir la commission nationale d'interprétation. Si vous souhaitez l'interroger, vous devez contacter le CNEA.

Le premier alinéa de l'article 2.2.2 est applicable à condition de respecter l'article L.1111-2 du code du travail, qui régit le mode de calcul des effectifs dans l'entreprise.

Article 2.2.3 :

En pratique, les tâches de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) sont notamment les suivantes :

- *Rendre un avis à l'OPCA quant à l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, notamment les demandes de financement des formations des associations ;*
- *Rendre un avis au Ministère de la Jeunesse et des Sports lors de la création d'un diplôme (exemple : BPJEPS) ;*
- *Participer avec les universités à la création des diplômes universitaires professionnels liés à la branche ;*
- *Créer les certificats de qualification professionnelle (remplacement des brevets fédéraux et création de nouveaux titres) ;*
- *Piloter l'observatoire prospectif des métiers.*

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.

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 - C.P.N.E.F. du sport

2.2.3.1 – Objectifs

La C.P.N.E.F. 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 C.P.N.E.F. 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.

2.2.3.3 – Formation

En matière de formation, la C.P.N.E.F. 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 C.P.N.E.F. 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.

2.2.3.5 –

Les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs soussignées s'entendent pour que soit créée 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.

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

2.2.4.1 – Objectifs¹

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 ».

¹ Article modifié par l'avenant n°77 du 4 octobre 2012, applicable depuis le 1^{er} juillet 2013.

Article 2.3.1 :

La demande de remboursement de frais doit être transmise à l'association qui rembourse les frais du paritarisme, à savoir le FADP :

*FADP c/o CNEA
BP 63
94142 ALFORTVILLE Cedex*

Le remboursement (à l'employeur) de la rémunération des salariés participant aux réunions prévues à l'article 2.3.1 n'est pas encore applicable en pratique.

Lorsque cette mesure sera effective, l'employeur devra, pour se faire rembourser les salaires à partir de cette date, fournir les justificatifs suivants :

- la convocation à la réunion ;*
- la fiche de paye du mois durant lequel la réunion s'est tenue ;*
- le détail des heures payées et le taux horaire.*

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 professionnel¹

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.

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.

Article 2.3.2 :

L'avenant n°85 du 29 novembre 2013 a fait passer le taux de cotisation du paritarisme de manière permanente à 0.06%.

Article 2.4 :

Cette disposition encadre la possibilité pour les entreprises de négocier des accords d'entreprise avec leur CE ou leur(s) délégué(s) du personnel.

Dès que vous entamez des négociations dans ce cadre, contactez sans attendre le CNEA sur la procédure à suivre auprès de la commission paritaire nationale de validation de la branche, et sur l'information à cette dernière et aux organisations syndicales de la branche, lesquelles doivent être tenues informées de l'ouverture de ces négociations dans votre structure.

2.3.2 - Financement du fonds d'aide au développement du paritarisme¹

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%², sauf accord annuel prévoyant un taux différent négocié au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Le versement minimum est fixé à 3 €. La cotisation est appelée dès le premier euro.

Cette cotisation est recouvrée par 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.

Article 2.4. Négociation dérogatoire d'accords d'entreprise ou d'établissement³

Article 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.

Article 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.

Article 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.

¹ Article modifié par l'avenant n°80 du 5/12/2012, applicable au 1^{er} janvier 2013.

² Taux modifié par l'avenant n°85 du 29 novembre 2013, applicable au 29/11/2013.

³ Article créé par l'avenant n°57 du 10 février 2011, applicable depuis le 1^{er} novembre 2011.

Article 3.1.1 :

La Convention Collective Nationale du Sport reconnaît l'exercice du droit syndical et engage l'employeur à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques des salariés et des candidats à l'embauche. Le droit d'expression est reconnu à tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, ou intérim), leur ancienneté, leur qualification, etc.

Article 3.1.3 :

Lorsque les salariés, mandatés par leur organisation syndicale au niveau national s'absentent pour participer aux commissions paritaires officielles prévues à l'article 3.1.3.1, ces absences sont rémunérées, contrairement à celles prévues par l'article 3.1.3.2, qui sont autorisées mais non rémunérées.

Article 3.2.1 :

Désignation du délégué syndical

Un délégué syndical peut être désigné par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise dès lors que l'entreprise comporte au moins 50 salariés équivalent temps plein (ETP) (seuil légal).

Pour cela, conformément à l'article L.2143-3 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise doit avoir au préalable constitué une section syndicale, et ne peut désigner que ses candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel.

En dessous du seuil de 50 salariés ETP, seul le délégué du personnel élu peut être désigné délégué syndical pour la durée de son mandat de délégué du personnel. Il détient ainsi deux mandats dans l'entreprise.

Calcul du seuil d'effectifs

Le seuil de 50 salariés ETP nécessaire pour la désignation régulière d'un délégué syndical se calcule comme suit :

L'employeur doit vérifier si sur les 36 derniers mois (3 années précédentes), l'effectif mois par mois a atteint 12 fois le seuil de 50 salariés ETP.

Remarque : le seuil de 7 salariés ETP (pour la désignation du délégué du personnel comme délégué syndical) se calcule de la même manière.

Il s'agit donc en pratique de réaliser le calcul suivant tous les mois, et de vérifier si le seuil (de 50 salariés ETP) est atteint 12 fois sur un total de 36 mois consécutifs (et non d'opérer une moyenne).

Calcul de l'effectif sur un mois (1 « unité » = 1 ETP) :

- Les salariés en CDI à temps plein sont pris en compte intégralement : 1 salarié = 1 unité

- Les salariés CDI à temps partiel sont pris en compte au prorata de l'horaire inscrit dans leur contrat. Si le contrat de travail prévoit un horaire hebdomadaire, le calcul est le suivant : temps de travail hebdomadaire / 35 (exemple : un salarié qui travaille 20h par semaine : $20/35 = 0,57$ unité)

- Les salariés en CDD et en intérim (hors CDD de remplacement, cf. ci-après) : sont pris en compte uniquement les contrats dont une partie ou la totalité est comprise dans les 12 mois précédant le mois de calcul des effectifs. Ces salariés sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents (peu importe qu'ils soient ou non encore présents dans l'entreprise au jour de l'élection) : nombre total de mois en CDD au cours des 12 derniers mois / 12.

Attention : si les salariés en CDD sont à temps partiel, le calcul doit en plus proratiser leur temps de travail par rapport au temps de travail légal de 35h.

Exemple : le mois de calcul est décembre 2011. Sur la période de janvier 2011 à décembre 2011, il y a eu une partie de contrat en CDD à temps complet de janvier à avril 2011 (4 mois) et un CDD temps partiel de 5 mois à 10 h/semaine : $(4/12) + [(5/12) \times (10/35)] = 0,45$ unité au mois de décembre 2011.

- Les salariés en CDI intermittent sont pris en compte en divisant la durée moyenne mensuelle de travail par la durée mensuelle légale ou conventionnelle : temps de travail moyen mensuel / 151,67h

- Les salariés en contrat d'engagement éducatif, à défaut de précision réglementaire, sont comptés pour 2,2 heures pour 1 journée de travail, (attention, il ne s'agit pas de leur temps de travail : cf. Guide pratique de l'employeur).

Exemple : un salarié a effectué 30 jours en CEE au cours des 12 derniers mois va donc compter pour : $(30 \times 2,2) / 1600 \text{ h} = 0,04$ unité.

- Les salariés dont le contrat est suspendu (maladie, congé maternité, parental, congé de formation...) doivent être pris en compte dans le calcul. Les salariés en CDD et intérimaires qu'ils remplacent ne sont pas en revanche pris en compte dans les effectifs. (sachant qu'ils peuvent être électeurs ou éligibles, dès lors qu'ils remplissent les conditions légales).

- Les personnels mis à disposition (fonctionnaires ou salariés) sont inclus dans les effectifs de l'association utilisatrice dès lors qu'ils comptent un an de présence (même s'ils préfèrent voter dans leur entreprise d'origine).

Les salariés exclus de l'effectif : apprentis, contrats de professionnalisation, et CAE (en CDD et en CDI durant la période de convention avec l'Etat), les salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent.

Les stagiaires sont également exclus de l'effectif dans la mesure où ce ne sont pas des salariés.

Pour plus de précisions sur le calcul, cf. le Guide pratique et les fiches pratiques du CNEA.

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 1^{er} de la 2^{ème} 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 syndicale donnant lieu à maintien de salaire ¹

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.

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 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.

¹ Article modifié par l'avenant n° 66 du 7/02/2012, applicable immédiatement.

Article 3.2.2 :

Le délégué syndical se distingue du délégué du personnel en ce qu'il a pour mission de revendiquer de nouveaux droits par la négociation et la conclusion de nouveaux accords, alors que le délégué du personnel élu a pour mission principale de réclamer le respect des règles existantes.

Article 3.2.3 :

A propos du 3^{ème} alinéa, le ministère du Travail a précisé qu'il n'est pas possible de remplacer l'affichage syndical dans les différents locaux de travail par une information via le bulletin de paie ou la messagerie électronique.

La section syndicale peut inviter des personnalités syndicales, même extérieures à l'entreprise. Toutefois, l'autorisation du chef d'entreprise est nécessaire en cas d'invitation d'autres personnalités extérieures à l'entreprise (politiques par exemple).

Article 3.2.4 :

Les caractéristiques du crédit d'heures de délégation du délégué syndical sont les mêmes que celles du délégué du personnel, lesquelles sont expliquées à la page 18

Si le même salarié est à la fois délégué syndical et délégué du personnel (dans les entreprises occupant de 7 à 49 salariés ETP), les crédits d'heures accordés pour ces deux fonctions se cumulent de la manière suivante :

- *dans les entreprises de 7 à 10 salariés ETP : droit à un crédit de 4 heures mensuelles (2 heures en tant que délégué syndical et 2 heures en tant que délégué du personnel),*
- *dans les entreprises de 11 à 49 salariés ETP : droit à un crédit de 12 heures mensuelles (2 heures en tant que délégué syndical et 10 heures en tant que délégué du personnel).*

Les heures de délégation accordées pour la mission de délégation du personnel peuvent être utilisées par le salarié pour son mandat de délégué syndical (exemple : dans une entreprise de 8 salariés ETP, le salarié peut, en qualité de délégué syndical, utiliser la totalité de ses 4 heures mensuelles pour la négociation collective).

Article 3.3.1 :

Pour le calcul des effectifs, voir nos commentaires de l'article 3.2.1 (page 14).

La durée de mandat des délégués du personnel est de 4 ans conformément à la loi (article L.2314-26 du code du travail).

Dans les structures comptant entre 7 et 10 salariés ETP, seule l'élection d'un délégué du personnel titulaire est obligatoire ; l'élection d'un délégué du personnel suppléant n'est pas imposée.

En cas de démission du ou des délégués du personnel titulaires en cours de mandat, l'article L.2314-7 du code du travail prévoit que l'employeur doit procéder à des élections partielles dès lors que le nombre de délégués titulaires est réduit de moitié (ce qui est le cas dans une association où le délégué du personnel unique démissionne). Ces élections partielles ne sont pas obligatoires si cette situation intervient moins de 6 mois avant la date d'échéance normale du mandat.

Non renouvellement du délégué du personnel : lorsqu'à la date d'expiration du mandat, l'effectif est resté inférieur à 7 salariés ETP sur 12 mois, l'employeur n'a pas à renouveler l'institution de délégué du personnel (article L.2312-3 alinéa 1 du code du travail).

Il aura de nouveau l'obligation de procéder à des élections si l'effectif compte au moins 7 salariés ETP durant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 ans suivant la date de fin du précédent mandat non renouvelé (article L.2312-3 alinéa 2 du code du travail).

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'action¹

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 L2142-3 du Code du travail, un emplacement est réservé pour l'affichage des informations d'ordre professionnel et syndical dans des locaux réservés au personnel et non ouverts au public.

En outre, dans les entreprises ne pouvant prévoir un emplacement de panneaux d'affichage sur chaque site d'activité, l'employeur diffuse, à l'occasion de la remise des bulletins de paie, un recto verso de format A4, trimestriel par organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise. ~~Par accord entre l'employeur et la section syndicale, ce recto verso peut être remplacé par une communication électronique utilisant la messagerie de l'entreprise².~~

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 de 125 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).

¹ Article modifié par l'avenant n°10 du 1^{er} juin 2007, applicable à compter du 27 décembre 2007.

² Phrase exclue de l'extension par le ministère du travail, et donc inapplicable.

Article 3.3.2 :

La mission principale des délégués du personnel est de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives du personnel touchant à l'application de la réglementation du travail, d'une Convention collective ou d'un accord d'entreprise, ou d'un usage.

Par ailleurs, dans les structures non dotées de comité d'entreprise (CE) ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le code du travail attribue également aux délégués du personnel des missions propres à ces instances dans certains domaines.

Utilisation du crédit d'heures

Le crédit d'heures de délégation accordé aux délégués du personnel (mais aussi aux délégués syndicaux et membres du comité d'entreprise) a un caractère mensuel et non forfaitaire : le nombre d'heures attribué est un nombre maximum, qui se calcule sur le mois civil, et qui ne peut pas être reporté d'un mois sur l'autre. Les heures non utilisées sont perdues.

Le temps de délégation est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il convient de noter qu'aucune indication concernant l'activité de représentation ne doit apparaître sur le bulletin de salaire du délégué.

Les salariés peuvent par principe librement utiliser leurs heures de délégation pendant leur temps de travail ou en dehors de leurs horaires (sous réserve de la limite indiquée ci-après pour les salariés à temps partiel).

Les heures passées en réunion avec l'employeur ne s'imputent pas sur le crédit d'heures.

Il n'appartient pas à l'employeur d'apprécier la bonne ou mauvaise utilisation de ce temps. En cas de désaccord sur l'utilisation par le délégué de ces heures, l'employeur doit :

- demander au délégué de préciser les activités ou démarches accomplies pendant ces heures ;
- payer ces heures ;
- s'adresser au juge prud'homal en référé (en cas de doute), seul habilité à remettre en cause les explications du délégué, et lui demander le remboursement des salaires indûment perçus pour ces heures.

En cas de contestation abusive par l'employeur, ce dernier risque de se voir condamner pour délit d'entrave.

Crédit d'heures des salariés à temps partiel

Ils bénéficient du même nombre d'heures de délégation qu'un salarié en temps complet (pas de proratisation en fonction de leur temps de travail).

S'agissant de ces salariés, l'employeur peut exiger d'eux que leurs heures de délégation soient prises en partie en dehors du temps de travail. En effet, l'utilisation de leurs heures de délégation ne peut pas réduire le temps de travail mensuel du salarié à temps partiel de plus d'1/3 (sauf accord de l'employeur).

Heures de délégation utilisées en dehors des horaires de travail

- Pour les salariés à temps partiel : le salarié qui utilise ses heures de délégation en dehors de ses horaires doit être rémunéré sur le régime des heures complémentaires (pour plus de précisions, cf. Guide pratique).

- Pour les salariés à temps complet : si le délégué est conduit à effectuer plus de 35 heures dans la semaine du fait de ses heures de délégation, les heures en dépassement subissent la majoration pour heures supplémentaires prévue à l'article 5.1.2 de la convention collective.

Réunion mensuelle

C'est à l'employeur de convoquer les délégués titulaires et suppléants pour la réunion mensuelle. Ceux-ci sont tenus de fournir au moins 2 jours ouvrables avant la liste des questions qu'ils souhaitent voir aborder au cours de cette réunion. L'employeur doit répondre aux questions par écrit dans les 6 jours ouvrables après la tenue de la réunion.

Attention : la convocation à la réunion mensuelle est toujours obligatoire, même en l'absence de questions de la part du délégué du personnel, ou de suspension de son contrat de travail par exemple.

Les délégués du personnel peuvent demander à être reçus à tout moment en dehors de ces réunions mensuelles.

Pour plus de précisions sur le crédit d'heures, cf. Guide pratique.

Article 3.4.1 :

La mise en place d'un comité d'entreprise (CE) n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années. Pour le calcul des effectifs, voir nos commentaires de l'article 3.2.1 (page 12).

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour une durée qui est actuellement de 4 ans conformément à la loi.

Nombre de représentants du personnel à élire au sein du comité d'entreprise :

- de 50 à 74 salariés ETP : 3 titulaires + 3 suppléants
- de 75 à 99 salariés ETP : 4 titulaires + 4 suppléants
- de 100 à 399 salariés ETP : 5 titulaires + 5 suppléants
- au-dessus, consulter le CNEA.

L'employeur (qui préside le comité d'entreprise) ne prend pas part aux votes lorsque le comité d'entreprise est consulté et rend un avis.

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 discontinuée 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 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 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 :

En cas de non-respect de la procédure de licenciement d'un salarié protégé, le salarié concerné est en droit de demander en justice sa réintégration ainsi que le versement d'une indemnité égale au montant des salaires qu'il aurait perçus entre le moment où il a été licencié illégalement et celui où il a été réintégré.

Si le salarié concerné ne demande pas sa réintégration, il lui sera octroyé :

- une indemnité pour violation du statut protecteur d'un montant égal à la rémunération que le salarié aurait perçue jusqu'à la fin de la période de protection ;*
- une indemnité automatique pour licenciement sans cause réelle et sérieuse égale à 6 mois minimum de salaire ;*
- toute indemnité de rupture si le salarié y ouvre droit (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis ...).*

Attention : le non-respect des règles de protection des représentants du personnel constitue un délit d'entrave pénalement sanctionné.

Article 3.6 :

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, ces congés ne sont pas rémunérés.

Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, l'indemnisation due par l'employeur est de 0.08 pour 1000 de la masse salariale brute. Le reste est sans solde.

Il est recommandé de répartir la somme due par l'employeur de manière égale entre tous les salariés qui partent en congé de formation économique, sociale et syndicale durant la même année civile. Une ou plusieurs régularisations pourront être réalisées pour répartir équitablement cette indemnité entre tous les salariés concernés.

Exemple : pour une masse salariale brute de 150 000 euros, l'indemnisation due par l'employeur pour l'ensemble des congés pris au cours de cette année sera de 12 euros (150 000 x 0.08 / 1000), somme répartie entre les salariés concernés.

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.

Article 4.1.1 :

La loi du 21 février 2014 a rajouté des critères de discrimination à ceux indiqués dans l'article 4.1.1, comme le lieu de résidence (cf. texte de l'article 1132-1 du Code de travail).

Article 4.1.1.2 :

Selon l'article L.5212-2 du code du travail, tout employeur occupant au moins 20 salariés ETP (effectif calculé au 31 décembre arrondi à l'entier inférieur) est tenu de d'employer à temps plein ou à temps partiel des travailleurs handicapés, mutilés de guerre ou assimilés (liste à l'article L.5212-13 du code du travail) dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés.

Toute entreprise atteignant le seuil de 20 salariés dispose de 3 ans pour se mettre en conformité.

Elle peut satisfaire à cette obligation selon des modalités différentes (cf. fiches pratiques).

Si l'employeur n'assume pas cette obligation, il est redevable d'une contribution annuelle auprès de l'AGEFIPH (Association Nationale pour la Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des Handicapés) pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer (cf. fiches pratiques).

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 L. 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 4.2.1 :

La Convention collective du Sport oblige à rédiger un contrat de travail écrit respectant, au minimum, l'intégralité des mentions portées à l'article 4.2.1. De plus, le ministère du travail a exigé, au travers de l'extension de cet article et conformément à la loi, que pour les contrats en CDD, la mention précise du motif du recours au CDD soit indiquée. D'autres mentions obligatoires peuvent s'y ajouter, notamment en cas de conclusion d'un contrat à temps partiel, d'un CDI intermittent, contrat en forfait jours, ou d'un contrat modulé.

C'est l'employeur (président ou autre personne ou organe désigné par les statuts ou le règlement de l'association) qui a juridiquement la capacité pour signer les contrats de travail. Cette capacité peut être déléguée à un responsable salarié. La procédure de recrutement (rédaction de l'offre d'emploi, sélection des candidats...) peut, quant à elle, être menée par d'autres salariés sans délégation particulière. La modification d'un élément mentionné au contrat de travail requiert l'accord exprès du salarié (avenant) lorsqu'il s'agit d'un élément dit « essentiel » du contrat : rémunération, durée du travail... En revanche, un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur peut être imposé au salarié, sans faire l'objet d'un avenant (cf. précisions dans le Guide pratique, partie 7).

Nous vous déconseillons d'inscrire au contrat de travail certains éléments non obligatoires qui, par l'insertion dans le contrat, pourront devenir « contractualisés » : notamment la liste précise des tâches correspondant à l'emploi d'un salarié, ou les horaires de travail (heures de début et de fin de la séquence de travail dans la journée).

Article 4.2.2 :

Les périodes d'essai énoncées dans cette disposition ne sont applicables qu'aux salariés en CDI.
La durée des périodes d'essai des salariés en CDD est indiquée dans le Guide pratique, partie 1

La période d'essai ne peut être mise en œuvre que si elle est écrite dans le contrat de travail. Si elle n'apparaît pas dans le contrat, c'est que l'employeur et le salarié ont convenu de ne pas l'effectuer (la période d'essai n'est jamais obligatoire et elle ne se présume pas). De même, la possibilité de renouvellement de la période d'essai doit être inscrite au contrat, à défaut de quoi, elle ne pourra être renouvelée.

Attention : seule la possibilité de renouvellement peut être mentionnée au contrat : en effet, le renouvellement étant exceptionnel, le contrat ne peut pas prévoir que la période d'essai sera automatiquement renouvelée.

S'il est possible de prévoir une durée inférieure de période d'essai, il est interdit, même avec l'accord du salarié, d'augmenter celle prévue par la CCNS, sauf par accord d'entreprise. Lorsqu'un salarié est embauché en CDI à la suite d'un CDD (sans interruption), la durée totale du CDD antérieur est déduite de la nouvelle période d'essai sauf s'il lui est confié des responsabilités d'un autre niveau de classification, ou un emploi totalement différent. De la même façon, lorsqu'une personne est embauchée après avoir réalisé un stage dans le cadre de sa dernière année d'études, la durée du stage est déduite de sa période d'essai, dans la limite de la moitié de la période d'essai.

Pour plus d'informations concernant la période d'essai, notamment son renouvellement, et la rupture de l'essai, reportez-vous au Guide pratique (partie 1), ainsi qu'aux fiches pratiques rubrique C6.

Article 4.3.1 :

1. Maintien de salaire net par l'employeur pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté

Dans le cadre d'une maladie non professionnelle, seuls les salariés ayant 1 an d'ancienneté au moment du 1^{er} jour de l'absence peuvent bénéficier d'un maintien de salaire net pendant leur arrêt maladie à partir du 4^{ème} jour et jusqu'au 90^{ème} jour pour un même arrêt (soit 87 jours d'indemnisation).

Le maintien de salaire n'est jamais réalisé durant les 3 premiers jours de carence (décompte en jours calendaires). Cette disposition prévoit que le salarié ne peut pas bénéficier de plus de 87 jours de maintien de salaire cumulé en 12 mois : il faut donc vérifier si à la date du début de l'arrêt maladie (par exemple le 21/03/2014), le salarié n'a pas déjà eu 87 jours d'arrêt indemnisés (maladie professionnelle ou non + accident du travail) par l'employeur au cours des 12 derniers mois (soit entre le 21/03/2013 et le 28/02/2014, cette dernière date correspondant à la fin du mois précédant la période de paye).

L'année d'ancienneté exigée pour bénéficier du maintien du salaire s'apprécie au premier jour de l'absence. Ainsi, un salarié qui aurait un an d'ancienneté au 30 juin de l'année N n'a pas droit à un complément de salaire pour un arrêt de travail débutant le 25 juin de la même année N (même si cet arrêt se poursuit après le 30 juin). Le salarié doit adresser l'avis d'arrêt de travail (et non un simple certificat médical) à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM du lieu de résidence) ainsi qu'à l'employeur, dans les 48 heures suivant l'arrêt. A défaut, le maintien de salaire par l'employeur ne sera pas dû. La même formalité doit être observée en cas de prolongation de l'arrêt.

Lorsque le salarié ne cotise pas suffisamment pour bénéficier d'IJSS¹ (par exemple, salariés avec un temps de travail faible ou cotisant sur des bases forfaitaires), l'employeur maintient le salaire dans les mêmes conditions et reçoit de la caisse de prévoyance une indemnité nette remplaçant les IJSS à partir du 4^{ème} jour d'arrêt (voir les commentaires du Chapitre 10, page 92).

⇒ Suite du commentaire de l'article 4.3.1 : page 26

¹ Indemnités journalières de sécurité sociale.

Article 4.2 - Conclusion du contrat de travail, embauche

4.2.1 - La conclusion du contrat

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 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.

4.2.2 - La période d'essai¹

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.

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.

¹ Article modifié par l'avenant n°35 du 24 novembre 2008, applicable depuis le 1^{er} avril 2009.

Article 4.3.1 (suite) :

2. Non maintien de salaire par l'employeur

- Salariés ayant 1 an d'ancienneté : au-delà des 90 jours d'arrêt de travail, la caisse de prévoyance prend le relais de l'employeur (dans le cadre du régime obligatoire défini au Chapitre 10, commentaires page 92), et le salarié reçoit directement les IJSS. L'employeur, qui doit formuler une demande auprès de sa caisse de prévoyance, reçoit directement les indemnités de prévoyance, qu'il reverse au salarié (exemple de fiche de paye dans les fiches pratiques du CNEA).
- Salarié ayant moins d'un an d'ancienneté : le salarié reçoit directement les IJSS, ainsi que des indemnités de prévoyance à partir du 91^{ème} jour (cf. commentaires de l'article 10.3), sans maintien de salaire par l'employeur.

Licenciement pour longue absence ou absences répétées

L'employeur ne peut envisager d'engager une procédure de licenciement en cas de maladie prolongée et/ou d'absences répétées, qu'à la condition que la cause du licenciement ne soit pas fondée sur la maladie du salarié.

Le motif du licenciement doit être fondé sur les deux éléments cumulatifs suivants, qui doivent pouvoir être prouvés par l'employeur :

- l'absence durable du salarié est préjudiciable à la bonne marche de l'association ;
- pour pallier cette absence, l'employeur est dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade en procédant à une embauche en contrat de travail à durée indéterminée.

Attention : ce motif de licenciement est très strictement encadré par la jurisprudence (contacter le CNEA pour savoir si un licenciement est envisageable et adapté à votre situation).

Pour plus de précisions, cf. Guide pratique, Partie 8.

Article 4.3.2 :

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie du maintien de son salaire net dès le premier jour (sans carence) pendant 6 mois (180 jours) au cours d'une période de 12 mois, quelle que soit son ancienneté dans l'association.

Pour savoir si le salarié bénéficie du maintien de son salaire net, il faut appliquer l'article 4.3.1, alinéa 4 : l'employeur doit vérifier si au cours des 12 derniers mois, le salarié n'a pas déjà bénéficié de 180 jours de maintien de salaire (en tenant compte également des jours de maintien de salaire pour maladie non professionnelle). Si le cumul dépasse 180 jours, le salarié ne pourra plus bénéficier du maintien de salaire par l'employeur (indemnités versées par la caisse de prévoyance).

S'agissant de la rupture du contrat d'un salarié accidenté du travail, cf. Guide pratique, Partie 8.

Article 4.4.1 :

Une démission ne peut, en aucun cas, se présumer : elle doit résulter "d'une volonté claire, sérieuse et non équivoque" du salarié. L'employeur doit exiger un écrit de la part du salarié pour pouvoir prouver la démission. Attention : si le courrier de démission contient des reproches à l'encontre de l'employeur, nous vous conseillons dans tous les cas de contacter le CNEA.

Dans le cadre d'une démission, le point de départ du préavis est la date de remise du courrier de démission en mains propres contre décharge à l'employeur ou la date de première présentation de la lettre recommandée de démission.

La durée du préavis est déterminée en mois calendaires (un préavis d'1 mois par exemple, débutant le 14 janvier, se terminera le 13 février au soir). Le préavis n'est pas renouvelable, contrairement à la période d'essai.

Le préavis est un délai préfix qui ne peut en principe être suspendu ou interrompu. Seul un arrêt pour accident du travail (intervenu pendant le préavis) ou des congés payés déjà fixés avant la rupture suspendent exceptionnellement l'écoulement du préavis qui est alors rallongé d'autant.

Pendant le préavis effectué, le salarié perçoit sa rémunération habituelle, telle qu'elle résulte du contrat de travail et des dernières fiches de paie, en tenant compte des évolutions générales de salaire (valeur du SMC...). Pour plus de précisions, cf. Guide pratique.

Concernant la non-exécution du préavis à la demande de l'employeur ou du salarié, et toute précision relative au préavis : cf. Guide pratique, Partie 10

Article 4.4.2 :

L'ensemble des dispositions conventionnelles concernant les conditions de mise à la retraite (soit les articles 4.4.2.1.1, 4.4.2.3 et 4.4.2.4) ne sont pas étendues, et ne seront jamais applicables au regard de la nouvelle législation sur les retraites. Ce sont donc les dispositions de la loi (Code du travail) qui s'appliquent en matière de retraite

En revanche, les dispositions concernant l'indemnité versée dans le cadre d'une mise à la retraite (article 4.4.2.2.2) sont applicables.

Pour des informations concernant le départ et la mise à la retraite, cf. Guide pratique et fiches pratiques du CNEA.

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

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.

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)

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.~~

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

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 :~~

- ~~1 - 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 ;~~
- ~~2 - du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L.321-1 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.~~

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.~~

Article 4.4.3.1 :

Le délai entre la réception de la convocation à entretien préalable et la date de l'entretien préalable à licenciement est de 5 jours ouvrables¹ pleins minimum ; il faut donc compter 8 jours ouvrables minimum pleins (3 jours supplémentaires) en cas d'envoi de la lettre en RAR entre l'envoi du courrier de convocation et la fixation de la date de l'entretien. Nous vous conseillons, en cas de doute, de toujours ajouter des jours (sanction en cas de non respect des délais : jusqu'à 1 mois de salaire).

Le courrier de licenciement est obligatoirement envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception :

- au minimum 2 jours ouvrables pleins après le jour de l'entretien préalable pour un licenciement personnel ;*
- au minimum 7 jours ouvrables pleins pour les employés-techniciens et 15 jours ouvrables pleins pour les cadres, après l'entretien, pour un licenciement pour motif économique (individuel ou de moins de 10 salariés).*

Pour plus d'informations sur la procédure de licenciement (délais, forme...), cf. Guide pratique, partie 10.

Article 4.4.3.2 :

Dans le cadre d'un licenciement, le point de départ du préavis est la date de première présentation de la lettre recommandée de licenciement au domicile du salarié par les services postaux (cette date est indiquée sur le bordereau d'AR retourné à l'employeur).

La durée du préavis est déterminée en mois calendaires.

Exemple : un salarié au groupe 3 est licencié après 3 ans d'ancienneté ; le courrier de licenciement est présenté par les services postaux à son domicile la première fois le 15 juin ; son préavis de 2 mois commence le 15 juin et se terminera le 14 août au soir.

Le préavis est un délai préfix qui ne peut en principe être suspendu ou interrompu. Seul un arrêt pour accident du travail (intervenu pendant le préavis) ou des congés payés déjà fixés avant la rupture suspendent exceptionnellement l'écoulement du préavis qui est alors rallongé d'autant.

Les 2 ans d'ancienneté prévus pour la détermination de la durée du préavis (1 ou 2 mois) s'apprécient a priori à la date de première présentation du courrier recommandé de licenciement par les services postaux au domicile du salarié.

Pendant le préavis effectué, le salarié perçoit sa rémunération habituelle, telle qu'elle résulte du contrat de travail et des dernières fiches de paie, en tenant compte des évolutions générales de salaire (valeur du SMC...). Pour plus de précisions, cf. Guide pratique.

Article 4.4.3.3 :

Depuis avril 2009 (date d'application de l'avenant n°34), le salarié doit avoir une ancienneté d'un an pour bénéficier de l'indemnité de licenciement conventionnelle prévue à cet article. En dessous de cette ancienneté, l'indemnité n'est pas due, de même qu'en cas de licenciement pour faute grave et lourde.

L'ancienneté d'un an s'apprécie selon la jurisprudence à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

En ce qui concerne le calcul du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté s'apprécie à la date d'expiration du préavis, lorsque celui-ci est effectué ou non travaillé suite à une dispense de l'employeur.

Depuis avril 2009 (date d'application de l'avenant n°34), les mêmes montants d'indemnité de licenciement s'appliquent quel que soit le type de licenciement (économique ou personnel), hormis dans le cas d'un licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (montants supérieurs donnés dans les fiches pratiques CNEA).

Pour plus d'informations sur l'indemnité de licenciement, cf. Guide pratique Partie 10 et fiches pratiques.

Article 4.4.3.5 :

Dans le cadre d'un licenciement, durant le préavis travaillé par le salarié, les salariés bénéficient d'heures pour recherche d'emploi, quelle que soit leur ancienneté.

Les salariés à temps plein bénéficient de 2 heures d'absence par jour ouvrable¹ pour rechercher un nouvel emploi. Pour les salariés à temps partiel, ces heures d'absence sont proratisées en fonction du temps de travail contractuel du salarié.

Durant ces heures d'absence pour recherche d'emploi, les salariés doivent bénéficier du maintien de leur rémunération habituelle.

¹ Jours ouvrables : tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés chômés.

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 licenciement¹

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,
- 1/4 de mois de salaire par année, de la 6^{ème} à la 10^{ème} 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.

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.

¹ Article modifié par l'avenant n°34 du 24 novembre 2008, applicable depuis le 1^{er} avril 2009

Article 4.5.1 :

Le régime du CDI intermittent ne peut pas être appliqué dans le cadre d'un CDD.

Le contrat de travail en CDI intermittent doit prévoir un nombre maximum de 36 semaines travaillées sur 12 mois. Toutefois, depuis l'entrée en vigueur de l'avenant n°81 en avril 2013, il est possible de dépasser ce seuil contractuel de 36 semaines via l'article 4.5.4 (cf. commentaire ci-après) jusqu'à 42 semaines sur 12 mois. En outre, le plafond de 1250 heures annuelles a été supprimé.

Le contrat à durée indéterminée intermittent s'applique à deux types d'emplois indépendants l'un de l'autre :

- « 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...) ». Sont seuls visés dans cette liste les emplois ayant un lien direct avec une activité sportive (éducateurs, entraîneurs sportifs...), ou de service (ménage, cuisine, entretien...).
- « tous les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés ». Il s'agit d'emplois de toute nature (et pas seulement les emplois énoncés dans le premier tiret) dans les établissements qui n'ont aucune activité pendant plus de 5 semaines par an. Il peut donc s'agir du personnel d'accueil, des emplois de secrétariat, de comptabilité, de direction...

Article 4.5.2 :

Le CDI intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit être écrit. Les mentions précisées dans cet article sont obligatoires.

Temps de travail (articles 4.5.3 et 4.5.4)

L'employeur peut demander au salarié de réaliser des heures en plus de son temps de travail annuel minimal prévu au contrat en application des règles suivantes qui peuvent alterner ou se cumuler en fonction des situations :

- Toutes les heures à compter de la 37^{ème} semaine d'activité sur 12 mois sont majorées en salaire :
 - de 4% de la 37^{ème} semaine à la 40^{ème} semaine incluse (hors congés payés) ;
 - de 8% de la 41^{ème} à la 42^{ème} semaine incluse (hors congés payés).
- Toutes les heures dépassant le 1/3 de la durée annuelle de travail prévue au contrat ainsi que les heures réalisées sur des semaines d'intermittence doivent faire l'objet de l'accord écrit (et systématique) du salarié (par un document qui n'est pas un avenant au contrat de travail, mais qui est daté et signé par le salarié).
- Toutes les heures dépassant 35 heures par semaine civile sont des heures supplémentaires soumises aux majorations prévues par l'article 5.1.2 de la CCNS.

Exemple : le contrat d'un salarié prévoit un temps de travail annuel de 300h que le salarié réalise sur 35 semaines.

L'employeur lui demande de réaliser des heures de travail en plus :

- Durant une des 35 semaines : 4h de plus sur une semaine comportant 20 heures (soit au total 24h) : ces 4h seront payées au taux normal (car elles ne dépassent pas 35h) – et 4h de plus sur une semaine comportant 32 heures (soit au total 36h) : 3h seront payées normalement et la 4^{ème} sera majorée comme heure supplémentaire à 25% (heures réalisées sans l'accord du salarié)
- Il ajoute une 36^{ème} semaine d'activité au salarié comportant 24 heures au total : ces 24 heures seront payées au taux normal sans majoration (car elles sont réalisées durant une semaine en dessous du seuil de 36 semaines d'activité et ne dépassent pas 35h sur la semaine) (heures réalisées avec l'accord du salarié)
- Il ajoute enfin 2 semaines de travail conduisant le salarié à réaliser au total 38 semaines d'activité. Durant ces 2 semaines, le salarié réalise :
 - une semaine à 24 heures : heures en totalité payées avec une majoration de 4% ;
 - une semaine à 36 heures : 35 heures seront payées avec une majoration de 4%, et 1 heure sera payée avec majoration de 4% + une majoration heure supplémentaire de 25%.

Les heures réalisées durant ces 2 dernières semaines nécessitent l'accord du salarié.

Toute modification de l'horaire de travail, c'est-à-dire le changement temporaire des périodes travaillées, du nombre d'heures à réaliser dans une semaine ou leur répartition sur les jours, doit donner lieu à une information écrite du salarié (courrier, mail...) dans les 10 jours ouvrés (soit 2 semaines) précédant ladite modification. Même lorsque ce délai de prévenance est respecté, le salarié dans l'impossibilité de réaliser l'horaire modifié du fait d'autres activités salariées privées ou publiques, et qui a informé l'employeur préalablement à ce changement, peut refuser légitimement ce changement d'horaire.

Rémunération (article 4.5.3 et 4.5.5)

Par principe, la rémunération du salarié est mensualisée et lissée : elle est indépendante du temps de travail réel effectué chaque mois considéré. Elle correspond à un temps de travail mensuel moyen, calculé de la manière suivante, en tenant compte de l'horaire annuel minimal garanti prévu au contrat de travail :

[Horaire annuel de travail + 10% (congés payés)] / 12.

Par exception, l'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit que la rémunération correspondra au temps de travail réellement effectué chaque mois.

Les périodes d'intermittence sont prises en compte dans l'ancienneté du salarié, comme s'il avait travaillé normalement, pour l'ensemble de ses droits : congés payés, prime d'ancienneté...

Jours fériés chômés : lorsque l'employeur décompte le temps de travail annuel minimal en début de cycle, il doit y intégrer les heures qui auraient été réalisées durant les jours fériés chômés s'ils avaient été travaillés par le salarié. Le respect de cette règle est nécessaire pour assurer le maintien de salaire des salariés en CDI.

Article 4.5 - Le contrat de travail intermittent¹

4.5.1 - Définition et champ d'application

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

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

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

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

4.5.2 - Mentions obligatoires dans le contrat

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

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

4.5.3 – Modalités

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

Toute modification de l'horaire de travail doit donner lieu à une information du salarié au moins 10 jours ouvrés avant sa mise en œuvre. Sous réserve d'en avoir préalablement informé son employeur conformément à l'article 11.2.1 de la présente convention, le salarié qui justifie d'un empêchement lié à l'exercice d'une autre activité salariée peut refuser cette modification sans s'exposer à une sanction.

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

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.

¹ Article modifié par l'avenant n°81 du 5/12/2012, applicable depuis le 4/04/2013.

Article 4.6 :

L'article 4.6 a été modifié avec l'entrée en vigueur de l'avenant n°87 du 15 mai 2014, qui est entré en vigueur le 5 novembre 2014.

Cet avenant a mis en place une durée minimale de travail dans la branche pour les salariés à temps partiel (hors sportifs et entraîneurs professionnels régis par le chapitre 12), par dérogation à la loi qui prévoyait une durée minimale de travail de 24h depuis juillet 2014.

Ne sont pas visés par la loi et par cet accord de branche, les salariés recrutés en CDI intermittent, lesquels ne sont pas soumis à la réglementation des salariés à temps partiel.

Article 4.6.2.1.1 :

Lorsque l'employeur a recours à un salarié à temps partiel (hors CDI intermittent qui ne sont pas visés par cet accord), le contrat de travail à temps partiel doit être conclu pour une durée hebdomadaire minimale de travail fixée à cet article selon le nombre de jours travaillés par le salarié dans la semaine.

Exemple : pour un salarié dont le temps de travail est réparti sur 2 jours, sa durée minimale de travail hebdomadaire sera de 3h.

Pour les salariés dont le temps de travail est réparti sur le mois, ces durées minimales s'appliquent également. Les semaines au cours desquelles aucune activité n'est planifiée, ne seront alors pas soumises à une durée minimale de travail.

Exemple : un salarié dont le temps de travail est réparti sur 4 jours, une semaine sur 2 (dont une semaine sans activité), sa durée minimale de travail hebdomadaire sera de 8h durant la semaine où il travaille et de 0h la semaine où il ne travaille pas.

Pour les salariés dont le temps de travail est réparti sur plus d'un mois en raison de la mise en place d'un régime d'« annualisation » ou de « modulation » du temps de travail, la durée minimale de travail des salariés correspond à un cycle de 304h sur 12 mois.

Cette durée minimale est proratisée pour les salariés dont la répartition du temps de travail est inférieure à l'année.

Ainsi, les salariés soumis à la modulation prévue à l'article 5.2.4 de la CCNS sont soumis à cette durée minimale annuelle de 304 heures.

Exemple : un salarié est embauché en CDD d'accroissement temporaire d'activité pour 11 mois sous la modulation à temps partiel. Pour déterminer la durée minimale de travail qui lui est applicable, on proratise les 304h comme suit : $304 \times 11 \text{ mois} / 12 = 278,66\text{h}$ de travail, soit 278,67h sur 11 mois d'activité.

La durée minimale prévue par l'article 4.6.2.1 est applicable à tous les salariés à temps partiel depuis le 1^{er} janvier 2015, quelle que soit leur date d'embauche.

Des exceptions à cette durée minimale sont possibles aux articles 4.6.2.2 et suivants (cf. pages suivantes).

Article 4.6 - Le contrat de travail à temps partiel¹

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

Article 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.

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.

¹ Article modifié par l'avenant n° 87 du 15 mai 2014, applicable depuis le 5 novembre 2014.

Articles 4.6.2.2, 4.6.2.3, et 4.6.2.4 :

Ces articles envisagent les différentes exceptions à la durée minimale de travail prévue par l'article 4.6.2.1.

Ne sont pas soumis aux durées minimales fixées à l'article 4.6.2.1 :

- les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études (article L3123-14-5 du Code du travail et article 4.6.2.2 de la CCNS). Cette exception est automatique et ne nécessite pas la rédaction d'un écrit de la part du salarié. L'employeur devra conserver tout document attestant de ce statut dérogatoire (quitus d'inscription dans un établissement scolaire et pièce d'identité pour l'âge).
- les salariés qui renoncent à la durée minimale prévue par la CCNS en raison de contraintes personnelles ou afin de leur permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant au moins à 24 heures, tous employeurs confondus. Leur demande doit être écrite et motivée.

Cette renonciation devra prendre la forme d'un document écrit à la main par le salarié, dans lequel le salarié doit indiquer tous les éléments suivants :

- ses noms, prénoms, et domiciliation,
- sa date d'embauche et le type de contrat (CDI, CDD)
- sa renonciation à la « durée minimale de travail prévue par la Convention collective du Sport »
- mentionner en toutes lettres le motif de renonciation du salarié (« contraintes personnelles » ou « cumul d'emplois ») et le motiver autant que possible, la loi l'exigeant. Sachant que le salarié pourra légitimement, à notre sens, limiter cette justification en invoquant le droit au respect de sa vie privée.

Il n'est pas possible de préparer un courrier au salarié qu'il n'aura qu'à signer ou compléter.

Tout document pouvant attester du motif énoncé par le salarié devra être conservé par l'employeur dans son dossier personnel (quitus d'inscription à l'université etc.).

Nous vous recommandons en outre de rappeler ce motif invoqué par le salarié dans le contrat de travail qui sera conclu (ajout de cette mention dans les modèles CNEA).

Le salarié qui ne souhaite plus renoncer à la durée minimale conventionnelle ou ne remplit plus les conditions d'étudiant de moins de 26 ans, en informe son employeur par écrit en le motivant, et doit respecter un préavis de 15 jours ouvrables. A l'issue de ce délai, la durée minimale prévue à l'article 4.6.2.1.s'appliquera au salarié.

Au vu de la rédaction de ces dispositions (articles 4.6.2.2 et 4.6.2.3), dans le cas de la renonciation écrite du salarié, il apparaît que l'employeur peut attendre le courrier du salarié revenant sur sa renonciation avant d'augmenter sa durée du travail en conformité avec la durée minimale conventionnelle.

Article 4.6.2.4 :

Cette disposition prévoyait une dérogation à la durée minimale conventionnelle, mais elle a été censurée par le ministère du travail, et exclue de l'extension. Elle n'est donc pas applicable.

Article 4.6.2.5 :

Le respect des durées minimales s'accompagne d'une obligation de regroupement des heures de travail du salarié à temps partiel sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes (disposition obligatoire pour que les durées minimales soient valables).

Par conséquent, l'employeur doit en principe veiller à modifier les contrats de travail en ce sens, et cela, quel que soit le temps de travail, avec l'accord du salarié.

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 24h¹

~~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.~~

~~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.

¹ Cette disposition conventionnelle n'a pas été étendue et n'est donc pas applicable.

Article 4.6.4 :

Toutes les heures complémentaires effectuées à la demande de l'employeur, dans la limite du tiers du volume horaire contractuel sans pouvoir atteindre 35h de travail par semaine sont désormais majorées de 10% depuis le 5 novembre 2014, y compris celles effectuées au-delà de 10% de la durée contractuelle¹.

Régime des heures complémentaires	
Temps de travail hebdomadaire	Régime des Heures complémentaires et accord du salarié
Heures de 0 à 1/10 ^{ème} du temps de travail	Possible sans l'accord du salarié * - Majoration de 10% en salaire
Heures de 1/10 ^{ème} à 1/3 du temps de travail	Possible avec l'accord écrit systématique du salarié ** - Majoration de 10% en salaire

*Le salarié peut refuser la réalisation des heures complémentaires inférieures à 1/10^{ème} de son temps de travail :

- s'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues
- lorsque le contrat ne prévoit pas la possibilité de faire des heures complémentaires dans ce cas ou dans cette répartition ;
- lorsque ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

** L'accord écrit du salarié ne doit pas être un avenant au contrat, mais un simple document sur lequel le salarié écrit qu'il accepte les heures, et signe et date.

Attention : les heures complémentaires ainsi que leurs majorations sont toujours payées au salarié.

Article 4.6.5 :

L'article 4.6.5 crée un nouveau dispositif dans la branche – « le complément d'heures » - qui permet d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat d'un salarié à temps partiel en dehors du cadre et des limites des heures complémentaires : avec son accord exprès (par avenant), le salarié peut réaliser des heures au-delà du plafond d'1/3 de son temps de travail contractuel (plafond qui ne pouvait pas être dépassé avec le système des heures complémentaires).

Le recours au complément d'heures n'intervient que dans le cas où il n'est pas possible de recourir aux heures complémentaires :

- le nombre d'heures dépasse 1/3 du temps de travail contractuel du salarié ;
- et/ou l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures en moyenne, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heures permet ainsi d'augmenter temporairement la durée du travail d'un salarié à temps partiel en dehors du cadre et des limites des heures complémentaires pour accroissement d'activité, remplacement d'un salarié en interne, motif d'usage ou saisonnier. Le complément d'heures est proposé en priorité aux salariés volontaires du secteur.

L'employeur et le salarié peuvent recourir au complément d'heures par avenant au contrat de travail dans la limite de :

- 8 avenants par an ;
- pour une durée cumulée maximum de 9 semaines par an, consécutives ou non ;
- chaque semaine ne pouvant jamais atteindre ou dépasser 35h.

Cependant, en cas de remplacement d'un salarié absent pendant au moins un mois consécutif par un autre salarié en interne, n'est pas pris en compte dans la limite des 9 semaines. Du moment que l'absence du salarié excède un mois, la durée maximale de 9 semaines fixée à cet article ne s'applique plus.

Régime des majorations du complément d'heures	
Heures réalisées dans le cadre du complément d'heures	Heures payées sans majoration
Heures réalisées en plus des heures du complément d'heures	Heures payées avec une majoration de 25%

Exemple : un salarié signe un avenant pour surcroît d'activité, faisant passer son volume horaire hebdomadaire de 10h à 20h pendant 5 semaines. Sur une semaine, vous demandez au salarié de réaliser 22h de travail : les 2h effectuées en plus des 20h prévues par l'avenant seront rémunérées avec une majoration de 25%.

Article 4.6.6 :

Depuis le 5 novembre 2014, aucune interruption d'activité ne peut intervenir en-deçà d'une heure continue de travail. Ainsi, lors de l'établissement du planning, il ne faut pas fractionner la première heure de travail des salariés à temps partiel (suite du commentaire page 40).

¹ Pour ces dernières, la majoration était auparavant de 25%.

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.

Suite de l'article 4.6.6 :

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 est accordé au salarié une compensation financière qui remplace l'ancienne indemnité de coupure prévue par la CCNS.

Exemple : un salarié travaille le lundi de 10h à 12h puis de 15h à 16h, soit une coupure de plus de 2h dans la journée. Ce salarié aura droit à un salaire majoré de 10% sur l'heure réalisée de 15h à 16h, sur la base de son tarif horaire (toutes primes incluses).

Article 4.7.1 :

Le contrat saisonnier est un contrat à durée déterminée correspondant à l'exécution de travaux appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations. Ces variations doivent être indépendantes de la volonté du salarié et de l'employeur.

Exemple : un moniteur de ski pendant la saison d'hiver ou un moniteur de voile sur la saison d'été.

Article 4.7.2 :

Cet article est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.1242-2 3° du code du travail, interprétées par les arrêts de la Cour de cassation du 26/11/2003.

En effet, ces arrêts précisent que le seul fait que les emplois soient liés à l'organisation de compétitions sportives ne suffit pas à justifier le recours au CDD d'usage. Le recours à ce type de contrat est strictement encadré et répond à des situations spécifiques.

D'autre part, l'emploi en CDD doit appartenir à l'un des secteurs d'activité dont une liste est fixée réglementairement – et dans laquelle figure le secteur du « sport professionnel » - secteurs dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois.

Le recours au CDD d'usage se justifie seulement dans le cadre d'un emploi temporaire lié à l'activité du sport professionnel, et à condition qu'il s'agisse réellement d'un emploi pour lequel il est d'usage constant dans la profession de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Un tel contrat ne doit jamais pourvoir un emploi permanent dans l'association.

Concernant la durée de travail des salariés entrant dans ce cadre contractuel : la durée maximale hebdomadaire de travail ne pourra être portée à 60 heures que si l'association fait face à des « circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail », et à condition que l'employeur ait obtenu au préalable une autorisation du directeur régional du travail. Cette autorisation est limitée dans le temps.

Avant de formuler la demande d'autorisation, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, si l'entreprise est dotée de ces instances. La demande d'autorisation doit ensuite être adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail, accompagnée de l'avis des représentants du personnel. La demande doit comporter les éléments justifiant les circonstances exceptionnelles motivant la demande, en précisant la durée limitée pour laquelle l'autorisation est demandée.

Si un tel contrat permet de faire travailler un salarié 60 heures par semaine (dans les conditions rappelées ci-dessus), il ne dispense pas du paiement des heures supplémentaires ainsi que de leur majoration, définies par la loi et l'article 5.1.2 de la Convention collective.

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

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. 1242-1 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.

Article 5.1 :

Les obligations de l'employeur en matière de documents relatifs au contrôle du temps de travail des salariés sont notamment les suivantes (pour plus de précisions, cf. étude 5 du Guide pratique et fiches pratiques D1):

- En cas d'horaire collectif applicable dans l'association (horaire commun à l'ensemble ou une partie des salariés), cet horaire doit obligatoirement être affiché en caractères lisibles et de façon apparente dans chacun des lieux de travail. Il est daté et signé par le chef d'entreprise ou d'établissement. Il doit préciser l'heure de début et de fin de chaque période de travail ainsi que les heures et la durée des repos. Si le salarié réalise des heures supplémentaires, un récapitulatif mensuel prévu pour les horaires individualisés devra être mis en place (cf. ci-dessous).
- Les horaires individualisés (ou horaires variables) doivent faire l'objet d'un décompte quotidien et d'un récapitulatif hebdomadaire pour chaque salarié concerné. Un récapitulatif mensuel doit être établi par l'employeur, indiquant le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que leurs majorations, et les repos acquis. Un double de ce document doit être annexé au bulletin de paie.
- L'horaire collectif et les modalités d'application des horaires individualisés doivent être soumis aux représentants du personnel et communiqués à l'inspecteur du travail.

Article 5.1.2.1 :

Récapitulatif des obligations de l'employeur en matière d'heures supplémentaires (article 5.1.2.1) :

Heures supplémentaires	Accord du salarié	Consultation du CE ou à défaut du délégué du personnel
De 0 à 90 heures* par an	NON**	NON
De 91 à 220 heures*** par an	OUI	NON
Au-delà de 220 heures*** par an	OUI	OUI

* Le seuil de 90 heures tient compte de toutes les heures supplémentaires effectuées.

** Sauf les heures supplémentaires ne respectant pas la réglementation du travail qui peuvent être refusées par le salarié (notamment en cas de non-respect des durées maximales de travail ou du repos quotidien et hebdomadaire).

*** Le seuil de 220 heures inclut exclusivement les heures supplémentaires payées (et non les heures compensées en repos).

Article 5.1.2.2. :

Récapitulatif des majorations pour heures supplémentaires (« RCR¹ » et « RCO² »)

	Organismes de 20 salariés au plus		Organismes de plus de 20 salariés	
	Dans le contingent (« RCR »)	Au-delà du contingent (« RCR » + « RCO »)	Dans le contingent (« RCR » + « RCO »)	Au-delà du contingent (« RCR » + « RCO »)
De la 36 ^{ème} à la 41 ^{ème} heure supplémentaire	25% (repos RCR ou rémunération)	25% (repos RCR ou rémunération) + repos RCO de 50%	25% (repos RCR ou rémunération)	25% (repos RCR ou rémunération) + repos RCO de 100%
De la 42 ^{ème} à la 43 ^{ème} heure supplémentaire			25% (repos RCR ou rémunération) + repos RCO de 50%*	25% (repos RCR ou rémunération) + repos RCO de 50%* + repos RCO de 100%
De la 44 ^{ème} à la 48 ^{ème} heure supplémentaire	50% (repos RCR ou rémunération)	50% (repos RCR ou rémunération) + repos RCO de 50%	50 % (repos RCR ou rémunération) + repos RCO de 50%*	50 % (repos RCR ou rémunération) + repos RCO de 50%* + repos RCO de 100%

Rappels sur le contingent légal d'heures supplémentaires :

Ce contingent est de 220 heures par an et par salarié. Les heures supplémentaires réalisées ainsi que les majorations ne sont pas imputées sur le contingent annuel lorsqu'elles sont compensées en repos (« récupérées » en RCR). En revanche, si les heures supplémentaires effectuées / ou leurs majorations sont rémunérées (par accord entre les parties), elles s'imputent sur le contingent.

*A savoir : le repos de 50% (RCO) applicable aux entreprises de plus de 20 salariés ETP à compter de la 42^{ème} heure supplémentaire a été supprimé sur le plan légal par la loi du 20 août 2008. Toutefois, la CCNS y faisant référence (article 5.1.2.2.2.1), il demeure applicable dans notre branche (sachant qu'un accord collectif d'entreprise pourrait réduire, voire supprimer valablement cette contrepartie).

¹ RCR : repos compensateur de remplacement

² RCO : repos compensateur obligatoire, qui dans la loi s'intitule désormais « contrepartie obligatoire en repos ». Nous continuons à utiliser le terme de RCO dans la mesure où le texte de l'article 5.1.2.2.2 fait référence à cette terminologie.

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 et suivants 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, ~~conformément aux dispositions de l'article L. 3121-26 du Code du travail~~, à un repos compensateur défini comme suit :

5.1.2.2.2.1 - Conditions d'acquisition du droit au repos

- Dans les entreprises d'au plus 20 salariés : heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50% de ces heures.
- Dans les entreprises de plus de 20 salariés :
 - heures supplémentaires effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires ;
 - heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 100% de ces heures.

5.1.2.2.2.2 - Conditions d'utilisation du droit au repos

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

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

Article 5.1.3.1 :

La dernière partie de phrase du dernier alinéa est inapplicable (exclue de l'extension) car elle est contraire aux dispositions légales prévoyant que l'amplitude journalière de travail ne peut jamais dépasser, en tout état de cause 13 heures. Tout accord collectif contraire ne serait donc pas valable même sur une courte période.

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. L'amplitude de travail inclut les périodes de travail effectif ainsi que toutes les pauses ou coupures de la journée.

Il ne faut donc pas confondre la durée maximale de travail autorisée (10 heures par jour) qui comprend uniquement le temps de travail effectif, avec l'amplitude maximale de 13 heures sur une journée de 24 heures (puisque la loi impose un repos minimum quotidien de 11 heures) qui comprend les plages d'inactivité telle que la pause déjeuner.

Article 5.1.3.2 :

Attention : cet article ne s'applique pas en cas de modulation du temps de travail.

Ce texte ajoute un plafond conventionnel hebdomadaire aux deux plafonds légaux existants.

Les trois plafonds hebdomadaires applicables dans la branche sont ainsi :

- un maximum de 15 semaines atteignant ou dépassant 44 heures hebdomadaires par an (CCNS) ;
- un plafond de 44 heures en moyenne par semaine sur n'importe quelle période de 12 semaines consécutives (loi) ;
- et un plafond absolu de 48 heures ne pouvant pas être dépassé sur n'importe quelle semaine civile isolée (loi).

L'article 5.1.3.2 ajoute une autre limite : lorsqu'un salarié effectue au moins 44 heures de travail sur 4 semaines consécutives, la 5^{ème} semaine ne doit pas dépasser 35 heures de travail.

Article 5.1.4.1 :

L'organisation du travail en cycle est possible à condition 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 (ancien article L.212.7.1 du code du travail applicable au dispositif conventionnel conclu à l'époque).

Cela signifie que d'un cycle de 2 semaines à l'autre, la première semaine comporte toujours 4 jours travaillés, et la deuxième semaine comporte toujours 5 jours travaillés (ou l'inverse).

Le décompte des heures supplémentaires éventuelles est réalisé sur la durée du cycle : constituent des heures supplémentaires les heures qui dépassent 35 heures en moyenne sur deux semaines.

Article 5.1.4.2 :

Repos hebdomadaire (commentaires des articles 5.1.4.1 et 5.1.4.2)

La Convention collective nationale du Sport (article 5.1.4.1) prévoit que, dans la mesure du possible, deux jours de repos consécutifs doivent être accordés au salarié.

A défaut, conformément au code du travail (articles L.3132-1 et 3132-2), l'employeur doit toujours respecter un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives par semaine civile (exemple : du vendredi à 18h jusqu'au dimanche 5h minimum), comprenant un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel doit être ajouté le repos journalier de 11 heures.

Travail le dimanche

Selon l'article L.3132-3 du code du travail, le dimanche est un jour de repos hebdomadaire.

Toutefois, les articles L.3132-12 et R.3132-5 du code du travail autorisent les « centres sportifs » à déroger au repos dominical pour toutes les « activités situées dans leur enceinte et directement liées à leur objet ».

Dans ce cadre général, la loi impose le repos dominical par roulement. A défaut de définition du « roulement » par la loi, nous recommandons d'accorder un dimanche par mois de repos, ou de s'en rapprocher le plus possible.

En outre, la CCNS ajoute les conditions suivantes pour les métiers liés à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives :

- le fait que le salarié travaille le dimanche doit être prévu dans son contrat de travail ;
- le salarié doit bénéficier soit de 11 dimanches minimum par année entière, soit de 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs toutes les semaines de l'année autres que le dimanche (par exemple, les jeudis et vendredis).

Travail un jour de repos hebdomadaire ou jour férié

Majoration accordée pour travail un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié :

Droit à un repos équivalent aux heures travaillées le jour de repos (ou férié) ou paiement de ces heures + majoration de 50% de ces heures = soit 1h30 pour 1 heure de travail, compensation donnée soit en repos, soit en rémunération.

Le salarié n'a pas droit dans ce cas en plus aux majorations pour heures supplémentaires (alinéa 5), même si le travail durant le jour de repos (ou férié) le conduit à dépasser 35 heures dans la semaine civile (cf. récapitulatif dans le Guide pratique).

Exemple ne donnant pas lieu à majoration : un salarié disposant de ses deux jours hebdomadaires de repos les dimanches et lundis, ne peut prétendre à aucune récupération ou majoration de salaire s'il travaille le samedi.

Exemple donnant lieu à majoration : un salarié travaillant du lundi au vendredi et bénéficiant de ses deux jours de repos hebdomadaires les samedis et dimanches. Si l'entreprise lui demande de venir travailler 2 heures le samedi ou le dimanche, la récupération au titre des heures supplémentaires n'est pas due mais l'entreprise devra soit lui payer 3 heures (2h travaillées majorées de 50%), soit lui accorder un repos compensateur équivalent.

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. 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.~~

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

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

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.

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 5.2.1 :

La modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année.

Ce régime permet de ne pas majorer les heures dépassant la durée légale hebdomadaire (35 heures) lorsque, sur la totalité de la période les périodes de haute et de basse activité se compensent, de sorte que la durée annuelle prévue au contrat de travail est respectée.

Article 5.2.2 :

Pour mettre en place une modulation (prévue par l'article 5.2 de la CCNS) dans l'entreprise, il est nécessaire de :

- Informer et consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sur la mise en place d'une modulation (y compris les modalités pratiques de mise en œuvre ainsi que les aménagements nécessaires pour le personnel d'encadrement).

- Conclure un avenant au contrat de travail avec tous les salariés concernés par la modulation (ou pour les nouveaux embauchés, l'indiquer au contrat de travail), car la mise en place de la modulation constitue une modification du contrat de travail. L'avenant (ou le contrat de travail initial) doit notamment prévoir l'organisation du temps de travail, les modalités particulières de rémunération (lissage ou non), et les contraintes particulières liées à l'emploi.

Si le salarié refuse la modulation de son temps de travail, il n'est pas fautif.

- Etablir un programme indicatif annuel et le communiquer au minimum un mois avant le début de la période de modulation aux salariés concernés, par courrier remis en main propre et par affichage. Ce programme doit indiquer, sur la période de modulation, la répartition des heures de travail sur les semaines. L'absence de transmission de ce planning au salarié a pour conséquence d'invalider le régime de la modulation¹

- Communiquer pour toutes les semaines (7 jours avant minimum) aux salariés leurs horaires de travail. Ces horaires peuvent changer sous réserve du respect des modalités décrites dans l'article 5.2.3.3.

- Etablir pour chaque salarié un compte individuel d'heures, annexé à chaque bulletin de paie, où doivent figurer mois par mois (y compris le mois de paie) les heures de travail réalisées depuis le début du cycle de modulation.

Article 5.2.3. :

Le salarié soumis au régime de l'article 5.2.3 est un salarié à temps complet (même si son temps de travail annuel est légèrement inférieur au temps complet légal). Il doit donc toujours être considéré comme tel. Tous les documents (par exemple bulletin de paie) doivent donc faire référence à une durée de travail de 35 heures par semaine, ou 151,67 heures par mois, et le salarié bénéficie de tous les avantages du salarié à temps complet (par exemple, la prime d'ancienneté n'est pas proratisée).

Article 5.2.3.1 :

La durée de travail annuelle des salariés en modulation temps plein est de 1575 heures (à laquelle s'ajoute la journée de solidarité lorsqu'elle est travaillée, soit 1582 heures). Les heures en dépassement de ce temps de travail constituent des heures supplémentaires majorées (cf. derniers items de l'article 5.2.3.1).

Les durées maximales hebdomadaires de travail à respecter dans le cadre de cette modulation sont les suivantes :

- 48 heures de travail par semaine (sachant que 14 semaines maximum par an peuvent être travaillées à 48 heures),*
- 44 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives,*
- et 8 semaines consécutives maximum comportant un temps de travail égal ou supérieur à 41 heures par semaine (obligation d'interrompre cette période de haute activité avec 2 semaines minimum au plus égales à 35 heures de travail par semaine).*

¹ Si le régime de modulation est annulé, toutes les heures réalisées au-delà de 35h sur toutes les semaines de l'année doivent être majorées conformément au régime des heures supplémentaires classiques.

Article 5.2 - La modulation du temps de travail¹

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 ~~conformément aux articles L 3122-9 et suivants et L3123-25 et suivants du code du travail.~~

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.

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 ;

¹ Article modifié par l'avenant n°16 du 5 juillet 2007, applicable depuis le 27 décembre 2007.

Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, bénéficiant de la majoration de l'article 5.1.2 de la CCNS, les heures suivantes :

- toutes les heures dépassant 48 heures sur une semaine civile (cas dérogatoire nécessitant l'autorisation de l'inspecteur du travail) ;
 - les heures dépassant 1575h (+ la journée de solidarité) sur le cycle de 12 mois, sans compter les heures supplémentaires précédemment citées (qui doivent en principe avoir déjà été rémunérées ou compensées en repos).
- Rappel : le contingent de 70 heures prévu par cet article inclut exclusivement les heures supplémentaires payées (et non les heures et leurs majorations compensées en repos).

Article 5.2.3.2 et 5.2.3.3

L'employeur peut modifier les horaires indicatifs à condition de les communiquer au salarié au moins 7 jours ouvrés¹ avant par courrier ou lettre remise en mains propres. Si ce délai n'est pas respecté, le salarié peut en principe refuser la modification de ses horaires.

Modification de la répartition du temps de travail par l'employeur dans des circonstances classiques (article 5.2.3.2)

Le salarié peut accepter la modification de la répartition de son temps de travail sans que le délai de prévenance de 7 jours soit respecté. Mais dans ce cas :

- l'employeur devra recueillir l'accord écrit systématique du salarié ;
- l'employeur devra tout de même respecter un délai de prévenance minimum d'un jour ;
- dans tous les cas, cela ne permettra pas à l'employeur de baisser le temps de travail final de 1575 heures (seules les « circonstances exceptionnelles » décrites à l'article suivant permettent de le réduire dans le cadre d'une autorisation de mise en activité partielle (nouvelle dénomination du chômage partiel)) ;
- le salarié devra bénéficier des contreparties suivantes :
 - 30 minutes de repos si une semaine non travaillée initialement est finalement travaillée, ou l'inverse ;
 - 30 minutes de repos dès que le salarié a cumulé deux jours travaillés alors qu'il aurait dû être en inactivité, ou l'inverse ;
 - 30 minutes de repos dès que le salarié a cumulé 4 demi-journées travaillées alors qu'il aurait dû être en inactivité, ou l'inverse (droit au prorata de 30 minutes si le salarié n'atteint pas 4 ½ journées à la fin de l'année).

Ces repos s'ajoutent le cas échéant aux majorations de repos compensateur obligatoire liées à l'exécution d'heures supplémentaires (article 5.1.2.2.2) : ils sont intégrés dans le même compteur et utilisés dans les mêmes conditions.

Réduction du temps de travail par l'employeur dans des circonstances « exceptionnelles » (article 5.2.3.3)

En cas de survenance de circonstances exceptionnelles rendant impossible le respect des horaires programmés, l'employeur peut réduire le temps de travail, ce qui entraîne de facto une modification de la répartition du temps de travail du salarié, sans avoir à recueillir son accord même si le délai de prévenance de 7 jours n'est pas respecté, et sans la contrepartie prévue à l'article 5.2.3.2.

Les conditions sont les suivantes :

- l'employeur devra tout de même respecter un délai de prévenance minimum d'un jour ;
- il doit en outre informer d'une part l'inspecteur du travail, et d'autre part les salariés concernés des motifs qui ont conduit au non-respect du délai de prévenance (par courrier avec récépissé ou LRAR).

Attention : l'employeur dans cette situation ne peut être exonéré de payer la totalité des 1575 heures annuelles que s'il recueille l'autorisation préalable de mise en activité partielle (nouvelle dénomination du chômage partiel) par l'administration.

Article 5.2.3.4 :

La rémunération est lissée en principe dans ce type de contrat (versement du même salaire brut sur les 12 mois de la période, calculé à partir d'un temps de travail mensuel moyen). L'employeur et le salarié peuvent aussi convenir par écrit que la rémunération ne sera pas lissée, et correspondra ainsi au temps de travail réel du mois.

Le calcul d'une retenue pour absence est réalisé en tenant compte du nombre d'heures réelles de travail initialement prévues le jour de l'absence. Le calcul de la retenue pour absence est effectué de la manière suivante :
(Rémunération brute / temps de travail mensuel moyen) x nombre d'heures réelles d'absence au cours du mois.

¹ Les jours « ouvrés » correspondent aux jours d'ouverture de l'association.

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 ;
- Constituent des heures supplémentaires non programmées soumises aux dispositions des articles L.3121-11, 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 à l'article 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

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.

Article 5.2.3.5 :

- S'agissant d'un salarié ayant réalisé à la date de la rupture effective un temps de travail moyen, sur la période de travail, supérieur à 35 heures par semaine : l'employeur doit lui rémunérer ces heures de dépassement, en les majorant via l'article 5.1.2 de la CCNS (ce sont des heures supplémentaires bénéficiant des majorations appropriées dans la mesure où ces heures ne peuvent plus être compensées par une période basse).

- S'agissant d'un salarié ayant réalisé à la date de la notification de la rupture un temps de travail moyen, sur la période de travail, inférieur à 35 heures par semaine :

1) L'employeur doit en priorité essayer de faire réaliser les heures manquantes durant le préavis du salarié.

2) Si cette solution est insuffisante, l'employeur peut réaliser une retenue sur les salaires du préavis dans les limites de la fraction saisissable du salaire prévues par les articles L.3252-2 et L.3252-3 du code du travail (cf. fiches pratiques), et uniquement dans les cas suivants : démission et départ en retraite (en cas de rupture conventionnelle, nous estimons que dans le cas où l'employeur peut prouver de manière certaine que le salarié est à l'origine de la demande, la retenue sera possible).

Article 5.2.4.1 :

Attention, l'avenant n°87 signé le 15 mai 2014, et entré en vigueur le 5 novembre 2014, fixe une durée minimale annuelle de travail à 304h sur 12 mois, applicable aux salariés soumis à cette modulation prévue par la CCNS.

Cette durée minimale est proratisée pour les salariés dont la répartition du temps de travail est inférieure à l'année.

Exemple : un salarié est embauché en CDD d'accroissement temporaire d'activité pour 8 mois sous la modulation à temps partiel. Pour déterminer la durée minimale de travail qui lui est applicable, on proratise les 304h comme suit : $304 \times 11 \text{ mois} / 12 = 278,66\text{h}$ de travail, soit 278,66h sur 11 mois d'activité.

Dans la modulation à temps partiel prévue par la CCNS, le temps annuel de travail fixé au contrat de travail constitue un plafond qu'il est interdit de dépasser. Si ce plafond est dépassé, l'horaire hebdomadaire moyen réellement effectué sur la période de modulation (en tenant compte du dépassement) constituera alors le nouveau temps de travail contractuel du salarié sur la période suivante, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié (en application de l'ancien article L.3123-28 du code du travail en vigueur au moment de la conclusion de ce dispositif et qui continue à être applicable à l'article 5.2.4.1).

Exemple : si le contrat de travail prévoit un temps de travail de 800 heures par an (soit un temps de travail hebdomadaire moyen de $800 + 10\%$ de congés payés / 52, soit 16,92 heures par semaine) ce temps de travail devra être respecté sur chaque période de modulation de 12 mois (sauf avenant « permanent » au contrat modifiant ce seuil). Si le salarié réalise 20 heures en plus sur une année, son nouveau temps de travail hebdomadaire moyen contractuel sera de $[(800 + 20) + 10\% \text{ de congés payés}] / 52 = 17,35$ heures.

Par ailleurs il existe des durées minimales et maximales à respecter :

- Durée minimale journalière : 2 heures
- Durée minimale mensuelle : 28 heures
- Durée minimale annuelle (article 4.6.2.1.2) : 304 heures
- Durée maximale hebdomadaire : en dessous de 35 heures
- Variation possible du temps de travail hebdomadaire dans la limite d'un tiers

Exemple d'un contrat de 21 heures semaine : le tiers de cette durée représentant 7 heures, la durée minimale hebdomadaire est alors de $(21 - 7)$ 14 heures, et la durée maximale hebdomadaire de $(21 + 7)$ 28 heures pendant toute la période de modulation.

Article 5.2.4.2 :

Le programme annuel indicatif doit être communiqué par écrit au salarié en début de période de modulation (cf. l'article 5.2.2.2).

Article 5.2.4.3 :

Comme pour la modulation à temps complet, la rémunération est lissée en principe dans ce type de contrat (versement du même salaire brut sur les 12 mois de la période de modulation, calculé à partir d'un temps de travail mensuel moyen). L'employeur et le salarié peuvent aussi convenir par écrit que la rémunération ne sera pas lissée, et correspondra ainsi au temps de travail réel du mois.

Le calcul d'une retenue pour absence est réalisé en tenant compte du nombre d'heures réelles de travail initialement prévues le jour de l'absence. Le calcul de la retenue pour absence est effectué de la manière suivante :

(Rémunération brute / temps de travail mensuel moyen) x nombre d'heures réelles d'absence au cours du mois.

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. ~~conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du Code du travail.~~

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 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

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.

Article 5.2.4.4 :

- S'agissant d'un salarié ayant réalisé à la date de la rupture effective un temps de travail supérieur à la durée de travail fixée au contrat :

L'employeur doit lui rémunérer ces heures de dépassement, en majorant si nécessaire de 25% les heures dépassant 10% du temps de travail contractuel conformément à l'article 4.6.3 de la CCNS (et non pas l'article 4.6.4 cité par erreur dans le texte conventionnel).

- S'agissant d'un salarié ayant réalisé à la date de la notification de la rupture un temps de travail inférieur à la durée de travail fixée au contrat :

1) l'employeur doit en priorité essayer de faire réaliser les heures manquantes durant le préavis du salarié.

2) Si cette solution est insuffisante, l'employeur peut réaliser une retenue sur les salaires du préavis dans les limites de la fraction saisissable du salaire prévues par les articles L.3252-2 et L.3252-3 du code du travail (cf. fiches pratiques), et uniquement dans les cas suivants : démission, et départ en retraite (en cas de rupture conventionnelle, nous estimons que dans le cas où l'employeur peut prouver de manière certaine que le salarié est à l'origine de la demande, la retenue sera possible).

Article 5.3.1.1.1 :

Le premier alinéa est applicable sous réserve que le statut de cadre dirigeant de la grille de classification respecte bien les critères cumulatifs de l'article L.3111-2 du code du travail, à savoir :

- une indépendance dans l'organisation du temps de travail,
- une autonomie dans la prise de décision ;
- une rémunération dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans la structure.

La nature des responsabilités de ces salariés doit être précisée au contrat de travail.

Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par la réglementation sur la durée du travail, et par conséquent par la réglementation des heures supplémentaires. Ils ne peuvent pas être inscrits sur les listes électorales pour la désignation des représentants élus du personnel. Toutefois, ils doivent bénéficier des dispositions conventionnelles concernant les congés payés et les congés pour événements familiaux.

Article 5.3.1.2.1 :

Cette disposition permet de décompter le temps de travail de certains cadres (aux groupes 6 et 7, et ayant un certain niveau de responsabilités et d'autonomie) en jours sur l'année, et non pas en heures sur la semaine.

Remarque : par accord d'entreprise, ce forfait peut être étendu aux salariés non cadres ayant une durée du travail qui ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ce forfait doit être accepté par le salarié (soit au moment de l'embauche, soit en cours de contrat par avenant). Se reporter aux modèles de contrat de travail dans les fiches du CNEA.

Certaines dispositions légales ne sont pas applicables aux salariés ayant accepté le forfait annuel en jours :

- la durée légale de travail de 35 heures par semaine : ces salariés au forfait peuvent travailler plus de 35 heures par semaine sans application de la réglementation relative aux heures supplémentaires,
- la durée quotidienne de travail peut atteindre 13 heures, et non 10 heures;
- les durées maximales de travail hebdomadaires de 48 heures et de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ne leur sont pas applicables.

Toutefois, certaines obligations de repos doivent être respectées par le cadre (contrôlé par l'employeur) :

- un repos quotidien obligatoire de 11h consécutives (soit une amplitude maximale de 13 heures),
- un repos hebdomadaire d'un jour minimum (et donc un maximum de 6 jours de travail par semaine).

Contenu du forfait

Le forfait annuel est égal à 214 jours + 1 jour (journée de solidarité), soit 215 jours au total, sur une période quelconque de 12 mois (à déterminer par exemple à la date d'embauche).

Toute journée comportant pour partie du temps de travail réalisé par le salarié doit être comptabilisée comme un jour travaillé quel que soit le temps de travail réellement effectué par ce dernier.

Exemple : une journée de travail de 3 heures ou une journée de travail de 10 heures seront comptabilisées de la même façon comme un jour de travail.

Le seuil de 215 jours par période de 12 mois est un maximum conventionnel. Il peut être augmenté par accord d'entreprise jusqu'à 218 jours.

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.

Article 5.3 - Situations particulières

5.3.1 - Les cadres

5.3.1.1 - Définitions et champ d'application

Le personnel d'encadrement est assujéti 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

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 événements 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.

Suite du commentaire de l'article 5.3.1.2.1

Si le salarié dépasse ce plafond, il devra récupérer ces jours de dépassement durant le trimestre suivant la période de référence (sans majoration). Le nombre de jours reportés sera déduit du plafond annuel de la période de référence suivante. La loi permet également au salarié, avec l'accord de son employeur et dans la limite de 235 jours par an, de demander (par écrit) le paiement de ces jours de dépassement avec une majoration minimum de 10%.

Exemple : il est prévu au contrat de travail que le cadre doit effectuer 215 jours du 1/09/2014 au 31/08/2015. Au 31/08/2015, le salarié a réalisé effectivement 219 jours de travail. Son employeur décide de lui faire récupérer ces jours : il devra donc bénéficier de 4 jours de repos dans la période trimestrielle suivante du 1/09/2015 au 30/11/2015. Ces 4 jours de repos reportés seront à déduire du plafond annuel de la période de référence suivante. Ainsi, le plafond de jours travaillés de la période suivante (1/09/2015 au 31/08/2016) sera de 211 jours et non de 215 jours (soit 215 jours - 4 jours de repos).

Les jours de repos supplémentaires

La mise en place du forfait annuel en jours occasionne l'attribution d'un certain nombre de jours de repos durant la période de référence, en plus des congés payés et des jours de repos hebdomadaires.

Nous vous conseillons d'inscrire au contrat de travail l'option choisie entre les deux modalités de prise de repos, soit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, soit une fixation pour moitié par l'employeur, et pour moitié par le salarié (en cas de désaccord, c'est cette dernière option qui primera).

Suivi du forfait

Même si l'organisation du travail en forfait jours à l'année est souple, l'employeur doit assurer le suivi de l'organisation du travail du salarié et le contrôle des dispositions contenues dans l'article 5.3.1.2.1 (amplitude maximum de 13 heures, ensemble des jours de repos obligatoires...). Il ne peut se décharger de son obligation de contrôler le respect par le salarié des temps de repos et de travail, et pourrait être sanctionné si le salarié ne les respecte pas.

Il peut ainsi interdire expressément au salarié le dépassement du plafond de 214 jours. S'il ne le fait pas, il ne pourra pas refuser l'attribution de repos supplémentaires (alinéa 3).

En outre, chaque année, l'employeur doit faire passer à ces salariés un « entretien annuel », portant sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, et la rémunération des salariés (article L. 3121-46 du code du travail).

Articles 5.3.1.2.2 et 5.3.2 :

Le forfait annuel en heures est différent de la modulation du temps de travail. Il ne s'applique qu'aux cadres autonomes et intégrés ainsi qu'aux salariés non cadres itinérants disposant d'un niveau suffisant d'autonomie (cf. article 5.3.2). Par ailleurs la répartition des heures de travail à l'intérieur de la période de référence annuelle n'est pas nécessairement prédéfinie comme dans le cadre de la modulation (même s'il peut être opportun de définir un planning prévisionnel en début de période).

Le salarié non cadre itinérant doit exercer à titre habituel et régulier une activité non sédentaire à l'extérieur de l'entreprise. Il doit s'agir d'une composante structurelle et prédominante de son activité.

Les deux critères énoncés dans l'article 5.3.2.1 (1. et 2.) sont cumulatifs. Le deuxième critère, qui est double, prévoit que les 2 conditions suivantes doivent être remplies :

- le salarié doit être soumis à des horaires de travail dont la durée ne peut être quantifiée précisément à l'avance,*
- et disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées (condition issue de la jurisprudence de la Cour de cassation – Cass., Soc., 31 octobre 2007).*

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.

Article 5.3.3.1.2 :

Si une intervention du salarié a lieu pendant la période d'astreinte, le repos quotidien (11 heures minimum) ou hebdomadaire (35 heures minimum) doit être donné intégralement à la fin de l'intervention (sauf si le salarié a bénéficié entièrement avant le début de son intervention de la durée minimale de ce repos).

Exemple : un salarié est d'astreinte durant 12 heures de 18h à 6h du matin.

Durant cette astreinte, il est appelé pour une intervention pendant 3 heures, de 21h à 0h (pour laquelle il sera rémunéré, les heures d'intervention étant considérées comme du temps de travail effectif).

Si on retire ces 3 heures de son temps d'astreinte, la durée de l'astreinte n'est donc plus que de 9 heures pour lesquelles il bénéficiera de 0,94 heures de repos (proratisation de la contrepartie : $9 \times 2,5 / 24$).

Il devra également bénéficier du repos minimum journalier de 11 heures à la suite de son intervention (se terminant à 0h), et donc ne pourra reprendre le travail qu'à partir de 11h le lendemain matin.

Article 5.3.3.2 :

Attention : cet article concerne le temps de déplacement en dehors des heures de travail habituelles, entre le lieu de domicile et le lieu de mission, ou entre deux lieux de mission.

Les trajets effectués pendant les horaires de travail habituels d'un lieu de mission à un autre (ou du domicile au lieu de mission) sont considérés comme du temps de travail effectif, et donnent droit à maintien de salaire.

Exemple : un salarié travaillant habituellement de 9 heures à 17 heures part en déplacement à 6 heures du matin pour arriver sur place à 11 heures. Le temps de déplacement entre 6h et 9h sera concerné par l'article 5.3.3.2 de la CCNS, alors que celui entre 9h et 11h sera considéré comme du temps de travail effectif donnant lieu au maintien de la rémunération habituelle.

Exemple de contrepartie : un salarié ayant cumulé 26 heures de déplacement au cours d'un mois bénéficiera de 1,8 heures (10 % de 18 heures) de repos compensateur au titre des 18 premières heures de déplacement et de 2 heures de repos (25% de 8 heures) en compensation des 8 heures de déplacement comprises entre la 19^e à la 26^e heure, soit une contrepartie totale égale à 3,8h (l'équivalent de 3 heures et 48 minutes).

Article 5.3.3.3 :

Il convient de distinguer :

- les travailleurs de nuit remplissant les conditions de l'alinéa 2 de l'article 5.3.3.3.1 de la Convention collective nationale du Sport, pour lesquels la contrepartie prévue à l'article 5.3.3.3.2.1 est due.
- les salariés occupant un emploi dont les caractéristiques les conduisent à prolonger leur travail après 22 heures, pour lesquels le contrat de travail doit prévoir une compensation négociée entre les parties (article 5.3.3.3.2.2 alinéa 1).
- les salariés amenés à travailler exceptionnellement après 22 heures (sans contrepartie prévue dans le contrat de travail) qui bénéficient alors d'un repos équivalent à 25% des heures effectuées après 22 heures (article 5.3.3.3.2.2 alinéa 2).

Attention : de manière générale, le travail de nuit régulier ne peut être envisagé que pour des activités dont le fonctionnement continu est impératif et pour des postes de travail indispensables à cette continuité de l'activité.

Article 5.3.3.3.2.1.

Cet article prévoit que le salarié travailleur de nuit au sens de l'article 5.3.3.3.1 peut travailler jusqu'à 10 heures par jour. En réalité, du fait de la pause obligatoire de 20 minutes toutes les 5 heures prévue par l'article 5.3.3.3.2.3, considérée comme temps de travail effectif, le temps de travail maximum « réel » de ces salariés est en fait de 9h40 par jour.

Exemple : Un salarié travaille comme veilleur de nuit à partir de 21h.

Ce salarié doit avoir une pause de 20 minutes minimum au plus tard à 2 heures du matin (soit 5 heures maximum après le début du travail).

Ce salarié devra cesser obligatoirement son travail à 7h du matin, étant donné que le maximum de temps de travail par jour est de 10 heures et que la pause de 20 minutes est décomptée dans ces 10 heures.

Les 9 heures réalisées de nuit sont majorées de 12.5% (la tranche 21h-22h ne subit pas de majoration), soit un repos obligatoire de 1heure 07 en plus des 9 heures de travail effectif payées.

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 - Définition 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.

Article 5.3.3.2.3.

Cette disposition est applicable à tous les salariés qui sont amenés à travailler la nuit, qu'ils soient ou non « travailleurs de nuit ». Il s'applique donc aussi aux salariés travaillant de nuit de manière exceptionnelle.

Remarque : il faut bien distinguer le temps de pause accordé aux salariés travaillant la nuit (de manière permanente ou exceptionnelle) qui est considéré comme du temps de travail effectif et celui dont bénéficient les autres salariés. Pour ces derniers, le temps de pause de 20 minutes prévu par la loi, est pris après 6 heures de travail consécutives maximum, et n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Il ne donne donc pas lieu à rémunération.

Rappels :

Les salariés travaillant de nuit bénéficient d'une surveillance médicale particulière auprès du médecin du travail.

Le travail de nuit est interdit (sauf exceptions) pour les salariés âgés de moins de 18 ans et femmes enceintes

Les salariés travaillant de nuit et souhaitant obtenir un poste de travail de jour sont prioritaires pour bénéficier d'un poste de travail de jour correspondant à leur catégorie professionnelle (et inversement). La liste des postes disponibles dans ce cadre doit alors leur être transmise.

Article 5.3.3.4 :

Le régime d'équivalence a été étendu mais ne sera valable qu'après la publication d'un décret en Conseil d'Etat. Il ne peut donc pas être mis en œuvre pour le moment.

Le régime d'équivalence a été mis en place pour permettre de prendre en compte les périodes d'inaction qui peuvent exister dans les métiers du sport.

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

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.

Article 6.1 :

Tous les salariés, quel que soit leur statut, bénéficient des services de santé au travail.

Article 6.2.1 :

Plusieurs visites médicales d'aptitude doivent être organisées auprès du médecin du travail au cours du contrat de travail :

- la visite médicale d'embauche (réalisée avant la fin de la période d'essai ou avant tout commencement d'exécution du travail pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée).

- une visite médicale périodique tous les 24 mois ;

Pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, le médecin du travail est juge des modalités de cette surveillance, sous réserve d'au moins un examen médical tous les 24 mois (cf. cas ci-dessous). L'article R. 4624-18 du code du travail prévoit une surveillance médicale renforcée pour, entre autres :

- les salariés qui viennent de changer de type d'activité ;*
- les femmes enceintes ;*
- les mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;*
- les travailleurs handicapés ;*
- les travailleurs âgés de moins de 18 ans,...*

- une visite médicale de reprise (dans les 8 jours de la reprise) après un congé maternité, après une absence pour maladie professionnelle, après un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. En cas d'arrêt de travail inférieur à 30 jours lié à un accident du travail, le médecin du travail doit être informé de cet arrêt afin de décider de l'opportunité d'un examen médical d'aptitude.

Le salarié peut demander, de sa propre initiative, en plus des visites obligatoires, une visite avec la médecine du travail, sans que sa demande ne puisse motiver une sanction disciplinaire (article R 4624-17 du code du travail). Cela ne dispense pas l'employeur de son obligation de déclencher les visites médicales légales.

Le temps passé aux examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue sur salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail rémunéré avec majoration pour heures complémentaires (salarié à temps partiel) ou supplémentaires (salarié à temps complet) dans le cas où les examens ne pourraient pas avoir lieu pendant les heures de travail.

Les frais de déplacement éventuellement engagés par le salarié pour se rendre sur le lieu de la visite médicale doivent être remboursés intégralement par l'employeur.

Article 6.2.2 :

Quel que soit l'effectif de la structure, l'employeur doit mettre en place le document unique d'évaluation des risques professionnels correspondant à l'inventaire des risques identifiés sur chaque unité de travail (contacter le CNEA pour plus de précisions et cf. fiches pratiques Z1).

Le non-respect de ces exigences est puni d'une amende de 5^e classe (1500€) et de 3000€ en cas de récidive.

De même, l'employeur peut être tenu de verser des dommages-intérêts à ses salariés s'il n'a pas établi le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Article 6.2.3 :

Pour la méthode de calcul de l'effectif afin de déterminer si le seuil des 50 salariés est atteint, se reporter au commentaire de l'article 3.2.1 de la Convention collective nationale du Sport.

Le C.H.S.C.T contribue à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il est consulté ou informé par l'employeur préalablement à toute décision portant sur ces domaines. Il assure par ailleurs un travail d'enquête et propose des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

En son absence, ce sont les délégués du personnel, s'ils existent, qui assurent ces missions (cf. Guide pratique, étude 9).

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 (Art R 4624-10).

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 précèdent la date de la désignation des membres du C.H.S.C.T. (Code du travail art L 4611-11)

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).

Article 6.2.5 :

Le deuxième alinéa prévoit un dispositif spécifique, qui va au-delà de ce que prévoit la loi concernant le droit de retrait. Il permet au salarié de se retirer d'une situation de travail en cas de risques graves pour les personnes qu'il encadre.

Dans ce cas, la situation ne présente pas forcément de danger grave pour sa propre santé ou son intégrité physique, néanmoins un danger grave existe pour les personnes qui se trouvent sous sa responsabilité.

Exemple : un guide de montagne estime que le chemin qui doit être emprunté présente un danger grave et imminent pour les participants étant donné leur niveau d'entraînement. Il peut alors décider de ne pas continuer la randonnée prévue initialement et qui entre pourtant dans le cadre de ses fonctions et de ses propres capacités sportives. Dans ce cas, le salarié qui exerce valablement son droit de retrait et refuse de continuer la randonnée, ne doit subir aucune sanction ni retenue sur salaire.

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 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 sanitaire¹

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.

¹ Article modifié par l'avenant n°77 du 4/10/2012, applicable depuis le 1/07/2013.

Article 7.1.1 :

Tout salarié (à temps complet ou à temps partiel) acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés (ou 2,08 jours ouvrés) par mois de travail effectif (ou période assimilée : article 7.1.2), soit au total 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés) sur la période annuelle d'acquisition du 1^{er} juin année N au 31 mai de l'année N+1.

A compter du 1^{er} mai de chaque année (N), le salarié doit prendre les congés payés acquis depuis le 1^{er} juin de l'année précédente (N-1). S'il souhaite prendre ses congés payés acquis par anticipation avant le 1^{er} mai N, il doit en faire la demande écrite et recueillir l'accord de son employeur (attention, l'employeur ne peut jamais prendre l'initiative d'une prise de congés par anticipation).

L'employeur a l'obligation de donner les congés payés acquis et ouverts à ses salariés (il ne peut pas les substituer en rémunération). Si le salarié refuse de les prendre (ces refus répétés du salarié devant être prouvés par écrit), ils seront perdus au 31 mai de l'année suivante, sauf accord commun pour un report exceptionnel.

Exemple : un salarié embauché au 1/09/2014 acquiert pour la période de référence du 1/06/2014 au 31/05/2015, 22,5 jours, soit 23 jours ouvrables de congés (obligation d'arrondir à l'unité supérieure). Il ne pourra prendre ces 23 jours qu'à compter du 1/05/2015 (sauf accord de l'employeur pour une prise anticipée de ces jours avant le 1/05/2015 à la demande écrite du salarié), et avant le 31/05/2016.

L'article 7.1.1 de la Convention collective nationale du Sport prévoit la possibilité de modifier la période de référence (1^{er} juin au 31 mai) dans certains contrats de travail avec fluctuation du temps de travail. Cela peut présenter un intérêt notamment pour des entreprises qui fonctionnent selon le rythme scolaire.

Article 7.1.2 :

Le salarié continue d'acquérir ses droits à congés payés notamment pendant les périodes suivantes : l'arrêt maladie (après un an d'ancienneté) dans la limite des 87 jours de maintien de salaire par l'employeur sur 12 mois, l'accident du travail et la maladie professionnelle durant tout l'arrêt de travail (qu'il y ait maintien de salaire ou pas), le congé de maternité, paternité, formation, et les congés exceptionnels (article 7.2 et autres congés légaux).

Article 7.1.3 :

La période de prise du congé principal des salariés, telle que fixée par la CCNS (période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) est portée à leur connaissance par affichage au moins deux mois avant son ouverture. C'est l'employeur qui fixe, au plus tard, un mois avant le départ en congés payés, l'ordre et les dates précises de départ de chacun des salariés, après avis des délégués du personnel.

Exemple : l'employeur décide de faire prendre les congés d'été entre le 9 juillet et le 2 septembre 2014. Il devra afficher l'information de cette période de prise de congés avant le 9 mai 2014 (2 mois avant les premiers départs). Puis, après avoir consulté les délégués du personnel et les salariés sur leurs préférences, il devra les informer par écrit de leurs dates de congés au moins un mois à l'avance, soit avant le 9 juin 2014 pour les premiers départs.

Le congé principal pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre doit obligatoirement être au moins égal à 12 jours ouvrables continus, et ne peut excéder 24 jours ouvrables. La 5^{ème} semaine ne peut pas être accolée à ce congé principal, sauf dérogation individuelle à la demande du salarié qui justifie de contraintes géographiques particulières.

Lorsque le congé principal du salarié est inférieur à 24 jours ouvrables consécutifs, le salarié doit donner son accord préalable (par écrit). Des congés supplémentaires pour fractionnement doivent être accordés dans les conditions suivantes : si le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires ; si ce nombre est compris entre 3 et 5, il n'a droit qu'à un seul jour. La 5^{ème} semaine de congé (obligatoirement détachée du congé principal) n'est pas prise en compte pour la détermination du nombre de jours de fractionnement à accorder au salarié.

Si le fractionnement des congés est à l'initiative du salarié, il est possible de lui demander de renoncer par écrit aux jours de congés supplémentaires.

Article 7.2 :

Tout salarié en CDI ou en CDD, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, a droit à un congé exceptionnel rémunéré dans les cas énumérés ci-contre.

La jurisprudence admet que le jour d'absence ne soit pas nécessairement pris le jour même de l'événement le justifiant mais dans un délai raisonnable en rapport avec l'évènement.

Exemple: un salarié se marie en avril, et souhaite utiliser son congé pour partir en voyage de noces en juin.

Dans tous les cas, l'employeur ne peut pas exiger du salarié de prendre ces jours de congé de manière « consécutive » (termes exclus par l'arrêté d'extension).

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, CDI ...), 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

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 7.3.1 :

Les salariées en congé de maternité bénéficient du maintien de leur salaire net (avec subrogation) sans condition d'ancienneté, sous réserve d'avoir accompli les formalités auprès de la CPAM en temps utile.

Les absences mentionnées dans l'article 7.3.1 visent les examens nécessaires au suivi de la grossesse, c'est-à-dire les 7 examens déterminés par voie réglementaire ainsi que les examens qui peuvent être ajoutés par le médecin dans le cadre d'une surveillance médicale particulière. Si ces examens obligatoires sont organisés sur les horaires de travail, le temps d'examen est assimilé à du temps de travail effectif et la salariée ne subit aucune perte de salaire.

Article 7.3.3 :

Le congé de paternité de 11 jours civils consécutifs doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Le salarié reçoit directement des indemnités journalières de sécurité sociale, sans maintien de salaire par l'employeur.

Article 7.3.4. :

Le congé sans solde ne doit pas être confondu avec le congé sabbatique légal dont le régime juridique est différent et plus contraignant (régime du congé sabbatique prévu aux articles L.3142-91 et suivants du code du travail).

Le salarié ayant au moins un an d'ancienneté peut demander un congé sans solde initial d'un an maximum. Ce congé sans solde initial pourra ensuite être renouvelé. Le renouvellement du congé sans solde peut avoir une durée inférieure ou supérieure au congé initial, dans la limite maximale de 3 ans calendaires.

En cas de non respect de la procédure de demande du congé par le salarié, l'employeur peut légitimement refuser la demande de congé sans solde, et ce jusqu'à ce que le salarié réalise une demande en bonne et due forme.

Pendant le congé sans solde, il est recommandé de continuer à éditer des fiches de paie au salarié (d'un montant de 0 euros). L'ancienneté et le droit à congés payés ne courent plus.

A la fin du congé, le fait de ne pas respecter l'obligation d'avertir l'employeur au plus tard 2 mois avant l'expiration du congé sans solde ne constitue pas une faute susceptible de sanction (et ne constitue pas non plus une démission). Il faudra attendre la date de retour effectif du salarié. S'il ne se présente pas à son poste à l'issue de son congé sans solde, l'employeur devra d'abord le mettre en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, de reprendre son poste ou de justifier son absence au plus vite (il est conseillé de réaliser ainsi deux mises en demeure espacées d'un délai raisonnable, en l'absence de réaction du salarié au premier courrier).

A défaut de réponse du salarié, l'employeur pourra envisager de licencier pour faute le salarié en absence injustifiée. Toute la procédure de licenciement disciplinaire devra alors être respectée (la procédure sera engagée en convoquant dans un premier temps le salarié à un entretien préalable). C'est seulement à l'issue de cet entretien, et en l'absence de volonté du salarié de reprendre son poste, que l'employeur pourra dans un second temps lui notifier son licenciement pour faute (pour plus de précisions sur la procédure de licenciement, cf. Guide pratique).

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

7.3.1 - 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.

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.

Article 7.3.5 :

Le salarié n'a pas à demander une autorisation d'absence. Il devra cependant informer son employeur par écrit 24 heures minimum avant son absence.

Ces absences ne sont pas rémunérées mais elles peuvent être imputées sur les congés payés acquis par le salarié (si celui-ci le demande par écrit), ou elles pourront être récupérées sur demande écrite du salarié avec l'accord de l'employeur (un écrit devra ici encore encadrer les modalités d'une telle récupération ; en cas de doute sur le contenu de cet accord écrit, contacter le CNEA).

Article 7.3.6 :

Alinéas 1 à 4

Des autorisations d'absence sont prévues pour les « candidats » à des mandats des collectivités publiques territoriales. Le salarié n'a pas à demander une autorisation d'absence. Il devra cependant avertir par écrit son employeur, comme indiqué dans cet article. Ces absences ne sont pas rémunérées mais elles peuvent être imputées sur les congés payés acquis par le salarié (si celui-ci le demande par écrit), ou elles pourront être récupérées sur demande écrite du salarié avec l'accord de l'employeur (un écrit devra ici encore encadrer les modalités d'une telle récupération ; en cas de doute sur le contenu de cet accord écrit, contacter le CNEA).

Alinéa 5

Cet alinéa vise le salarié « élu » à un mandat de collectivité publique territoriale, qui a rompu son contrat de travail pour l'exercer.

Il prévoit une priorité de réembauchage pour ce salarié élu mais cette priorité n'est valable que si le salarié la sollicite au plus tard dans les deux mois suivant la date de fin de son 1^{er} mandat ; elle ne peut donc plus être invoquée si le salarié a été réélu suite à son 1^{er} mandat.

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.

Article 8.1 :

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation que l'employeur décide de faire suivre à ses salariés pour une année.

Il est établi par l'employeur en collaboration avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel s'ils existent. Une procédure de consultation des représentants du personnel sur les orientations de la formation professionnelle et plus particulièrement sur le plan de formation doit être respectée (cf. fiches pratiques, rubrique F1).

Le plan de formation est un outil appartenant à l'employeur qui décide quelles formations mettre en place et quels salariés il souhaite envoyer en formation, pour garantir le bon fonctionnement de l'association et son développement. Attention : les enjeux de ce choix de l'employeur sont d'autant plus importants que la CCNS prévoit une priorité pour tout salarié ayant bénéficié d'une formation (quelle que soit sa nature) dans le cadre du plan de formation : si un poste devient disponible dans l'association et correspond à la nouvelle qualification acquise suite à cette formation, la candidature du salarié concerné doit être examinée en priorité (article 8.1.1). Tout poste disponible dans ce cadre doit donc lui être proposé.

Depuis la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle continue, il n'existe dorénavant plus que 2 types d'action de formation selon la réglementation (le texte conventionnel de la CCNS n'a pas encore été modifié mais en pratique l'OPCA applique cette double distinction légale).

Pour plus de précisions sur la formation professionnelle des salariés qui a été réformée depuis les lois du 24 novembre 2009 et du 5 mars 2014, cf. fiches pratiques, rubrique F2.

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.

Article 8.1.3 :

L'extension de l'article est subordonnée à l'application de l'article R. 6332-16 du code du travail qui précise que l'acte de constitution d'un organisme collecteur paritaire fixe les règles de détermination des actions donnant lieu à l'intervention de l'organisme et les règles de répartition des ressources entre ces interventions.
Cette réserve ne concerne pas les partenaires sociaux et n'a aucune incidence au niveau de l'entreprise.

Article 8.2 :

Le dispositif du DIF est remplacé par le CPF à partir du 1^{er} janvier 2015 (cf. fiches pratiques, rubriques F2 pour connaître les nouvelles règles applicables du CPF). **Les règles prévues par l'article 8.2 ne seront donc plus applicables à compter de cette date.**

Rappel sur les règles d'acquisition du DIF jusqu'au 31/12/2014 :

- Salariés en CDI

Les salariés en CDI acquièrent leurs premiers droits à DIF au bout d'un an d'ancienneté.

- Entre mai 2005 et mai 2008 :

C'est le code du travail qui s'appliquait : les salariés présents dans l'entreprise commençaient à acquérir des droits au DIF à compter de mai 2005 (pour les salariés présents depuis mai 2004) : 20 h tous les ans (de mai à mai) pour les salariés à temps complet, et 20h proratisées pour les salariés à temps partiel.

- De juin 2008 à décembre 2008 (mode de calcul particulier) :

Cette période est transitoire entre l'ancien système où la référence est mai et le nouveau où la référence est janvier.

Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté pendant cette période, ils ont acquis en janvier 2009 des heures de DIF au prorata du nombre de mois de présence entre juin 2008 et décembre 2008.

Exemple : un salarié à temps complet ayant plus d'un an d'ancienneté, présent pendant toute la durée de juin 2008 à décembre 2008 a acquis durant cette période : $21 \text{ h} \times 7 \text{ mois} / 12 \text{ mois} = 12,25 \text{ heures}$ inscrites au compteur d'heures de DIF du salarié au 1^{er} janvier 2009.

- A compter de janvier 2009 :

L'acquisition des droits s'est faite par année civile, et non plus de mai à mai, à condition d'avoir un an d'ancienneté.

Les salariés à temps complet acquièrent 21 heures à compter du 1^{er} janvier 2009 (et non plus 20h).

Remarque : les premières 21h pleines n'ont pu être acquises qu'en janvier 2010 (12,25h maximum en janvier 2009, cf. ci-avant).

Les droits à DIF des salariés travaillant à temps partiel étaient les suivants :

- Pour les salariés travaillant au moins $4/5^{\text{ème}}$ d'un temps plein sur l'année, acquisition de 21 heures de DIF par an.

- Pour les salariés travaillant moins de $4/5^{\text{ème}}$ d'un temps plein sur l'année, les heures de DIF acquises sont proratisées, sachant que ces salariés doivent obligatoirement acquérir au moins 14h de DIF tous les 3 ans.

Pour effectuer le calcul des heures de DIF acquises par un salarié à temps partiel, il convient de tenir compte de toutes les heures de travail payées durant l'année, y compris les heures complémentaires. $4/5^{\text{ème}}$ d'un temps plein sur l'année représente 1456 heures payées ($1820 \text{ heures} \times 4/5^{\text{ème}} = 1456 \text{ heures}$).

Depuis le 1^{er} janvier 2009, le nombre d'heures de DIF pouvant être cumulées par un même salarié était de 126 heures (le plafond est de 126 heures pour les salariés à temps plein, comme pour les salariés à temps partiel).

Exemple d'acquisition du DIF par un salarié embauché avant mai 2004 en temps complet :

Mai 2005 : 20h	Mai 2006 : 20h	Janvier 2010 : 21h	Janvier 2013 : 21h
Mai 2006 : 20h	Mai 2007 : 20h	Janvier 2011 : 21 h.	Janvier 2014 : 21h
Mai 2007 : 20h	Mai 2008 : 20h	Janvier 2012 : 21 h	Total janvier 2014 : 126h
Mai 2005 : 20h	Janvier 2009 : 12,25 h		(196.67h cumulées, plafonnées à 126h)

En cas d'embauche en cours d'année, le salarié bénéficiait de droits à DIF pour l'année incomplète (à condition de justifier d'une ancienneté d'un an et d'être toujours présent au 1^{er} janvier).

Les salariés partis en cours d'année (quel que soit le motif de rupture) ne bénéficiaient pas de droits à DIF pour l'année civile incomplète correspondant à la rupture, dès lors qu'ils n'étaient plus présents dans la structure au 1^{er} janvier de l'année suivante.

- Salariés en CDD

Les salariés en CDD pouvaient acquérir des droits à DIF à condition d'avoir travaillé pendant 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise. Le nombre d'heures de DIF était calculé comme suit (depuis le 1^{er} janvier 2009 : $21 \text{ h} \times (\text{nombre de mois de présence} / 12) \times (\text{TTE}^1 \text{ hebdo} / 35)$).

Pour le calcul des heures de DIF acquises, les périodes d'absence visées par l'article 7.1.2 de la CCNS étaient prises en compte, ainsi que le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale et le congé de soutien familial.

¹ Temps de travail effectif et assimilé

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

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)¹

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

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 1^{er} janvier de l'année civile qui suit l'embauche puis au 1^{er} janvier de chaque année d'un droit individuel à la formation.

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 pro rata 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.

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.

¹ Article modifié par l'avenant n°26 du 21 avril 2008, applicable depuis le 21 avril 2008 (sauf l'article 8.2.1 applicable à compter du 01/01/2009).

Article 8.2.2. et 8.2.3 :

Ces dispositions ne sont plus applicables depuis le 1^{er} janvier 2015 (cf. nouvelles règles sur le CPF dans les fiches pratiques).

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 œuvre 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 arrêtée 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 œuvre 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 travail.

Les 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.

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.

Article 8.3 :

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié de suivre des actions de formation à son initiative et à titre individuel, indépendamment des actions organisées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise pour :

- accéder à un niveau supérieur de qualification,*
- changer d'activité ou de profession,*
- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ;*
- préparer et passer un examen pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique*

Le salarié en CDI doit justifier d'une activité professionnelle en qualité de salarié de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'association.

Ces actions de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail : le CIF est donc un droit à absence pour suivre une formation.

Le CIF entraîne la suspension du contrat de travail, mais cette période est néanmoins assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés annuels et des droits liés à l'ancienneté.

Le salarié doit formuler sa demande de CIF, par écrit, dans les délais suivants : lorsque la demande de CIF est réalisée pour un stage de moins de 6 mois, pour un passage à temps partiel ou pour préparer un examen, la demande doit être formulée 60 jours à l'avance ; lorsque la demande concerne un stage d'au moins 6 mois, la demande doit être formulée 120 jours à l'avance.

L'employeur doit répondre à la demande du salarié, par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande (à défaut, la demande de CIF est réputée acceptée).

Le CIF est un droit pour le salarié remplissant les conditions requises : il ne peut pas être refusé. En revanche, il peut être reporté à une date ultérieure dans certaines conditions strictes. Contacter le CNEA pour plus de précisions.

Le CIF est en principe pris en charge par l'OPACIF dans la limite des fonds disponibles. L'employeur n'a en principe pas à maintenir la rémunération du salarié durant le CIF.

Les salariés embauchés en CDD peuvent bénéficier d'un CIF-CDD à condition de justifier de 18 mois d'activité professionnelle en qualité de salarié (la CCNS est sur ce point plus favorable que la loi qui impose 24 mois), dont 4 mois en CDD.

Article 8.4 :

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en CDD ou CDI, pendant lequel alternent (durant la totalité du CDD ou le début du CDI) des périodes de travail en entreprise et des périodes d'enseignement dans un établissement de formation.

Le temps de formation, compris entre 15 et 25% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieur à 150 heures, est pris en compte dans le temps de travail effectif du salarié, et rémunéré en tant que tel.

Exemple : le contrat est prévu sur 12 mois, 15 semaines de cours à 35 heures hebdomadaires, et 32 semaines dans l'entreprise avec le même temps de travail. Le salarié sera rémunéré sur la base de 35 heures par semaine tout au long de son contrat.

Pour plus de précisions relatives à ce contrat, cf. fiches pratiques C7.

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.

Article 8.4.3 :

La loi a étendu en 2009 le bénéfice du contrat de professionnalisation aux :

- bénéficiaires du RSA ;
- bénéficiaires de l'AAH ;
- bénéficiaires de l'ASS ;
- personnes ayant bénéficié du CUI ;
- bénéficiaires de l'allocation parent isolé et du revenu minimum d'insertion dans les DOM.

Article 8.4.4.1 :

Le dernier paragraphe est inapplicable car il ne respecte pas les dispositions légales concernant le contrat de travail à durée déterminée.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'obtention d'une qualification constitue le motif de recours au CDD, motif qui n'existe plus lorsque cette qualification a été obtenue. Le CDD ne peut donc pas être poursuivi deux mois après l'obtention du titre professionnel ou du diplôme : l'obtention du diplôme ou autre titre doit au contraire obligatoirement constituer le terme du contrat.

Article 8.4.4.3 :

Cet article renvoie par erreur aux articles 8.2.4.1 et 8.2.4.2. Il renvoie en réalité aux articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la CCNS.

Article 8.4.4.4

Doivent être rémunérées en respectant ces montants minimas, les heures de formation pratique réalisées dans l'association ainsi que les heures de formation théorique, qui sont assimilées à du temps de travail effectif.

Les salariés en contrat de professionnalisation doivent être rémunérés en fonction des modalités suivantes :

Age du bénéficiaire	Si qualification < bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau		Si qualification ≥ bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau ou diplôme de l'enseignement supérieur	
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année
âge < 21 ans	70% SMIC	80% SMIC	70% SMIC	80% SMIC
21 ans ≤ âge < 26 ans	70 % SMIC	80% SMIC	80 % SMIC	
26 ans et +	Le plus favorable entre 100% SMIC et 85% du SMC du groupe de classification du salarié			

Remarque : le renvoi à l'article 7.4.3.a constitue une erreur ; il s'agit en fait de l'article 8.4.3.a.

Article 8.5 :

Tout comme les contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation associent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, dépasser 2% du nombre total des salariés de l'entreprise. En outre, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée (au titre des périodes de professionnalisation) d'au moins deux salariés.

8.4.3 - Public visé

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

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

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.~~

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 7.4.3 a.).

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

8.4.4.5 – Tutorat

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

Article 8.6 :

S'agissant des taux de contribution à la formation, suite à la réforme de la formation professionnelle de 2014, les partenaires sociaux négocient actuellement de nouvelles dispositions devant remplacer celles de l'article 8.6 : pour plus de précisions, cf. fiches pratiques F2 ou contacter le CNEA.

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 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 au minimum 1.62 % de sa masse salariale brute au financement de la formation professionnelle continue.

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 centres de vacances et de loisirs, personnel employé par des associations sportives ou d'éducation populaire, formateurs occasionnels, ...) pour lesquels l'assiette à prendre en compte est le salaire brut.

Dans le respect des lois et des règlements se rapportant à la formation professionnelle, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'adapter en tant que de besoin les différents taux de contributions des entreprises afin de respecter en permanence le premier alinéa du présent article.

8.6.2 – Taux minima de versement

8.6.2.1 - Entreprises de 20 salariés et plus

- Plan de formation : 0.40 %
- Professionnalisation : 0.50%
- CIF CDI : 0.20%
- CIF CDD : 1%
- CIF bénévole : 0.02% avec un minimum de versement de 10 € et un maximum de 5000 €

8.6.2.2 - Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

- Plan de formation 0.95%
- Professionnalisation 0.15%
- CIF CDD 1%
- CIF Bénévole 0.02% avec un minimum de versement de 10 € et un maximum de 5000 €.

Article 8.6.2.3. – Entreprises de moins de 10 salariés

- Plan de formation 0.65% avec un versement minimum de 30 €
- Professionnalisation de 0.25% avec un versement minimum de 5 €
- CIF CDD 1%
- CIF Bénévole 0.02% avec un minimum de versement de 2 €

Quelque soit la taille de l'entreprise, les versements relatifs au CIF seront collectés par l'OPCA UNIFORMATION

Article 8.7 :

Cet article est applicable à condition de respecter les dispositions légales relatives au plafonnement des frais de fonctionnement des observatoires des métiers et des qualifications.

En effet, les dépenses de fonctionnement ne doivent pas excéder 2% du montant collecté au titre de ce qui est versé à un organisme paritaire agréé pour les contrats ou périodes de professionnalisation.

Article 8.8.3 :

Cet article est applicable sous réserve de l'application des dispositions légales citées dans le commentaire de l'article 8.7, à savoir que les dépenses de fonctionnement ne doivent pas excéder 2% du montant collecté au titre de ce qui est versé à un organisme paritaire agréé pour les contrats ou périodes de professionnalisation.

Article 8.6.2.4. – Franchissement des seuils

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

Article 8.7 - Répartition de la contribution professionnalisation

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera utilisé pour les actions définies ci-dessous

- Contrats et périodes de professionnalisation
- Financement des DIF prioritaires
- Financement des CFA
- Financement de l'observatoire de la branche.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

Cette délibération fixera la liste des CFA, les modalités de leur financement, ainsi que leurs objectifs en matière de formation. La CPNEF établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des «DIF prioritaires » et pouvant être financées par l'OPCA avec les fonds collectés ci-dessus.

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

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.

Article 9.1.1 :

Les salariés doivent être classés dans l'un des groupes définis par la grille de classification de la Convention Collective. Cette grille est divisée en 8 groupes correspondant à des qualifications différentes. Les critères de classification sont la « responsabilité », « l'autonomie » et la « technicité » du salarié. Ils apparaissent dans les colonnes « définition » et « Repères de compétences » de chaque groupe.

Lors du choix de la classification du salarié, ce sont les fonctions réellement exercées par le salarié, en particulier son degré de responsabilité, d'autonomie et de technicité, qui doivent être prises en compte pour déterminer son groupe. En principe, le niveau de diplôme n'a pas d'incidence sur la classification du salarié, même si la réglementation en vigueur (DDJS et autres...) l'impose pour le poste. Par exception, l'employeur peut en disposer autrement.

En cas de modification des fonctions exercées par le salarié (par avenant), il convient de s'assurer que la nouvelle autonomie du salarié, ses nouvelles responsabilités ou la technicité qui est désormais exigée, ne nécessitent pas un changement de groupe de classification (ce qui occasionnera la conclusion d'un avenant au contrat).

Article 9.1.2 :

Cette disposition s'applique en principe lorsque le salarié est amené à cumuler deux fonctions de manière permanente sur l'année (référence hebdomadaire).

Si le salarié exerce de manière exceptionnelle ces deux fonctions de manière alternative dans l'année (exemple : une fonction pendant la période scolaire, et une autre durant les vacances scolaires), il faut se référer à l'article 9.1.3. Attention toutefois au cas où le contrat de travail mentionnerait ces deux fonctions alternatives : dans cette situation ce serait à nouveau l'article 9.1.2 qui s'appliquerait du fait de la contractualisation des deux fonctions, acquérant ainsi toutes les deux un caractère permanent (en tenant exceptionnellement compte du temps de travail consacré à chacune de ces fonctions sur l'année et non durant chaque semaine pour apprécier le seuil des 20% - contacter le CNEA si besoin).

Exemple : un salarié à temps complet occupe un poste d'animateur/responsable d'équipement durant toute l'année. Son activité de responsable d'équipement, qui correspond dans son profil de poste à un groupe 5, occupe 8 heures de son temps de travail hebdomadaire (soit plus de 20%). Le salarié devra être classé dans le groupe 5 et il devra être rémunéré en respectant le salaire minimum conventionnel du groupe 5 pour la totalité de son temps de travail (activité d'animateur comprise).

Cette disposition ne serait en revanche pas applicable si ce salarié était animateur durant la période scolaire, et qu'il exerçait la fonction de responsable d'équipement à titre exceptionnel pendant certaines périodes de vacances scolaires ; dans ce cas, l'article 9.1.3 serait applicable

Article 9.1.3 :

Cette disposition s'applique lors de tout changement de fonctions entraînant temporairement et de manière exceptionnelle une modification du groupe de classification du salarié (exemple : activité temporaire sur une brève période de l'année, remplacement d'un salarié...). Cet article ne s'applique pas dans les cas où une clause contractuelle prévoit un dispositif spécifique.

Dès lors que le salarié est amené à occuper à titre exceptionnel un poste de classification supérieure, un écrit doit être signé entre employeur et salarié (en deux exemplaires originaux), mentionnant le poste temporairement occupé, la durée limitée de ce changement de fonctions (en précisant la date de début et la date de fin de la période) et la rémunération supplémentaire versée sous forme de prime (égale à la différence entre les deux coefficients), qui pourra par exemple être dénommée « prime de responsabilité ».

Exemple : un salarié à temps complet occupe le poste d'animateur durant la période scolaire, et de responsable d'équipement durant les vacances scolaires d'été. Son groupe de classification habituel, en tant qu'animateur, est le groupe 4, et pour les vacances d'été, il perçoit une prime de « responsabilité » égale à la différence entre le salaire minimum conventionnel des groupes 4 et 5.

Article 9.2 :

Les dernières valeurs de SMC sont les suivantes, 1355,35€ en janvier 2013 et 1386,35€ à compter du 1^{er} décembre 2014 (et non le 1^{er} juillet 2014 comme l'indique le texte, car l'entrée en vigueur du nouveau SMC était conditionnée par l'extension de l'avenant qui n'a eu lieu qu'en décembre).

Ces valeurs de SMC sont applicables sous réserve du respect du minimum légal du SMIC.

Le SMC est le salaire minimum conventionnel à partir duquel sont calculés tous les salaires minima de chacun des groupes de classification. Les salaires présentés dans ces articles sont des salaires minima. Rien n'empêche l'employeur de verser une rémunération supérieure au salarié s'il le souhaite.

Attention, pour tous les salariés sans exception, la prime d'ancienneté ne peut pas être prise en compte dans le salaire brut pour atteindre le minimum conventionnel du groupe de classification.

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)

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€ à compter du 1^{er} juillet 2014¹².

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%

¹ Alinéa modifié par l'avenant n°88 du 15/05/2014, applicable depuis le 5 novembre 2014.

² Cette disposition conventionnelle est étendue sous réserve de respecter l'article L2241-9 du code du travail qui prévoit une négociation annuelle sur les salaires.

Article 9.2.2 :

L'avenant 87, applicable depuis le 5/11/2014, a modifié la grille salariale prévue par l'article 9.2.2. La nouvelle grille prévoit un salaire horaire minimum du groupe majoré pour tous les salariés à temps partiel réalisant moins de 24 heures par semaine (cette majoration était due pour les salariés travaillant moins de 10h jusque là).

Exemple (basé sur le SMC applicable en 2015) : un salarié au groupe 3 travaillant 9h par semaine. L'employeur doit vérifier que son tarif horaire minimum est bien conforme au salaire horaire minimum du groupe majoré de 5%, soit 11,28€ ((1386,35€ + 17,57%) / 151,67) + 5%)

Lorsque le temps de travail du salarié ne justifie plus le versement de cette majoration, la prime différentielle ne sera plus obligatoire en application de la CCNS et sera supprimée. Dans ce cas, il est conseillé d'indiquer la suppression de cette prime différentielle dans l'avenant au contrat augmentant le temps de travail.

Article 9.2.3 :

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis sa date d'embauche. Lorsqu'un CDD, quel que soit le motif, se poursuit par un CDI sans interruption entre les deux contrats, l'ancienneté débute à la date d'embauche en CDD.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime d'ancienneté est calculé proportionnellement au temps de travail contractuel du salarié. La prime d'ancienneté étant calculée selon un pourcentage du SMC du groupe 3, son montant évolue à chaque augmentation du montant du SMC du groupe 3. La prime d'ancienneté doit apparaître sur une ligne particulière du bulletin de paie, distincte des autres éléments de salaire.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés classés dans les groupes 7 et 8. L'attribution d'une prime d'ancienneté relève pour ces salariés de libres négociations avec l'employeur.

Pour les salariés classés dans les groupes 1 à 6, le mode de calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle diffère selon 2 catégories de salariés :

Le cas particulier des salariés relevant de l'article 9.2.3.2

Ce sont les salariés qui réunissent les 3 conditions cumulatives suivantes :

- *salaire brut inférieur au SMC de leur groupe en novembre 2006 (date de l'extension de la CCNS)*
- *pas de prime d'ancienneté dans l'entreprise (ou autre avantage lié à l'ancienneté) avant novembre 2006*
- *embauche antérieure au 25 novembre 2004 (4 ans minimum avant l'extension de la CCNS).*

Pour tous ces salariés, la prime d'ancienneté est la suivante :

- *A compter du 1/11/2006 : prime d'ancienneté de 2% du SMC du groupe 3 (alinéa 3)*
- *A compter du 1/11/2008 : prime d'ancienneté de 3% du SMC du groupe 3 (attribution d'1% supplémentaire)*
- *A compter du 1/11/2010 : prime d'ancienneté de 4% du SMC du groupe 3 (attribution d'1% supplémentaire)*
- *etc ... (prime d'ancienneté majorée de 1% tous les 24 mois jusqu'au plafond de 15%).*

Les autres salariés relevant de l'article 9.2.3.1

Il s'agit de tous les autres salariés. Ils bénéficient d'une prime d'ancienneté égale à 1% du SMC du groupe 3 après chaque période de 24 mois de travail effectif ou assimilé (quel que soit leur groupe de classification).

- Pour les salariés embauchés avant le 25 novembre 2006 (date d'extension de la CCNS), la date de référence de la prime d'ancienneté (pour le 1^{er} versement et chaque augmentation) est novembre 2006 :

- *novembre 2008 : prime d'ancienneté de 1% du SMC du groupe 3*
- *novembre 2010 : prime d'ancienneté de 2% du SMC du groupe 3 (attribution d'1% supplémentaire)*
- *novembre 2012 : prime d'ancienneté de 3% du SMC du groupe 3 (attribution d'1% supplémentaire)*
- *etc ... (prime d'ancienneté majorée de 1% tous les 24 mois jusqu'au plafond de 15%)*

Exemple : un salarié à temps plein, classé dans le groupe 2, embauché en 2000 (il est donc présent dans la structure au moment de l'extension de la CCNS), pourra prétendre pour la première fois à une prime d'ancienneté de 1 % de 1481,68 € (SMC du groupe 3 à cette date) à partir de novembre 2008.

- Pour les salariés recrutés après le 25 novembre 2006, la date de référence de la prime d'ancienneté (pour le 1^{er} versement et chaque augmentation) est la date de leur embauche.

Exemple : un salarié embauché le 15/05/2007 : sa première prime d'ancienneté égale à 1% du SMC du groupe 3 lui sera versée en mai 2009 (24 mois après son embauche). Ensuite, sa prime sera valorisée d'1% tous les 24 mois (en mai 2011, mai 2013 etc...).

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

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

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

Temps de travail hebdomadaire contractuel	Majoration
Jusqu'à 10 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

- a. Une prime égale à 1% du SMC du groupe 3 est accordée aux salariés :
- justifiant de 24 mois de travail effectif après la date d'extension de la présente convention ;
 - ou le cas échéant de 24 mois de travail effectif après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après la date d'extension de la présente convention.

De plus, une prime exceptionnelle d'ancienneté égale à 5% du SMC du groupe 3 sera versée aux salariés du groupe 1 au bout de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

- b. Tant que le taux total de la prime d'ancienneté n'est pas égal à 15 %, le taux de cette prime est augmenté de 1% après chaque nouvelle période de 24 mois de travail effectif.

9.2.3.2 - Disposition exceptionnelle de revalorisation salariale

Pour les salariés percevant une rémunération brute inférieure au SMC de leur groupe à la date d'extension de la présente convention :

- lorsqu'il n'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.

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.

Suite de l'article 9.2.3 :

Attention : les salariés du groupe 1 (relevant de l'article 9.2.3.1), doivent percevoir une prime exceptionnelle d'ancienneté après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise (au plus tôt en novembre 2009 pour les salariés embauchés avant novembre 2006). Cette prime exceptionnelle est égale à 5% du SMC du groupe 3.

Concrètement, le salarié devra percevoir cette prime exceptionnelle une seule fois (et non mensuellement car il s'agit d'une prime exceptionnelle) au terme de 3 ans d'ancienneté. Elle doit correspondre à 5% du SMC du groupe 3 sans proratisation en fonction du temps de travail du salarié.

Exemple : un salarié embauché le 1/09/2008 doit percevoir au 1/09/2011 une seule prime exceptionnelle de 5% de 1544,25€ (SMC en 2011), soit 77,21€.

Le montant de cette prime exceptionnelle d'ancienneté devra apparaître sur une ligne particulière du bulletin de paie, distincte de la prime d'ancienneté « normale ».

Dans tous les cas (salariés relevant des articles 9.2.3.1 ou 9.2.3.2) la prime d'ancienneté est plafonnée à 15% du SMC du groupe 3 (taux atteint au plus tôt au bout de 30 ans d'ancienneté écoulés depuis l'extension de la CCNS).

Article 9.3 :

Lors de la classification, ce sont les fonctions réellement exercées par le salarié et le degré de responsabilité dont il est investi qui doivent être pris en compte pour déterminer son groupe ; son niveau de diplôme n'a donc pas d'incidence sur sa classification, sauf si l'employeur l'exige à l'embauche.

Attention : Seul un changement de fonctions ou de responsabilités peut le cas échéant entraîner un changement de groupe de classification ; la seule augmentation de la rémunération du salarié sans modification des fonctions ou de ses responsabilités n'entraîne pas de changement de groupe.

Si un salarié classé dans un groupe défini est augmenté (par exemple pour récompenser la qualité de son travail), et que sa rémunération atteint alors le niveau de rémunération du groupe supérieur, cela n'entraîne pas pour autant un changement automatique de groupe de classification, dans la mesure où le poste du salarié est resté le même qu'auparavant.

Entre les salariés cadres des groupes 6 et 7, la distinction est opérée de la manière suivante :

Le salarié cadre sera classé dans le groupe 7 s'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- L'effectif de l'association compte au moins 6 salariés équivalents temps plein.

- Il a une ancienneté de 2 ans en tant que cadre dans l'association.

- Il dispose d'une délégation de pouvoir étendue en matière de gestion du personnel et de représentation de l'association.

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 des 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 des 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 tâche 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.
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 (salarié 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 du personnel.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.
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.	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilité 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.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	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.	
7 Cadre			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.	
8 Cadre Dirigeant				

Suite de l'article 9.3 : exemples d'emploi

Il faut bien comprendre que ces emplois sont cités à titre d'exemple, et que seules les indications données à l'article 9.3 (« définitions » et « repères de compétences ») importent pour réaliser la classification des salariés (en tenant compte de leur niveau d'autonomie, de responsabilités et de technicité).

En effet, l'intitulé du poste ne permet pas à lui seul de connaître les fonctions réellement effectuées par le salarié, ses responsabilités, son autonomie... Or, seules les fonctions concrètement exercées dans la structure permettent de déterminer le groupe de classification. L'intitulé du poste ne peut donc pas être un critère satisfaisant pour déterminer le groupe de classification auquel appartient le salarié.

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, Econome, Attaché de presse, Assistant communication et marketing, documentaliste, chargée de billetterie	Animateur, Chef de cuisine
5 Technicien	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien	Responsable d'équipement, Responsable de la sécurité, (événements ou installations), Responsable maintenance
6 et 7 Cadre	Directeur (petite structure), Responsable de service, Responsable de service 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	

La Convention collective du Sport prévoit l'obligation pour les entreprises du secteur de souscrire un contrat de prévoyance afin de couvrir un certain nombre de risques. Le contrat de prévoyance ne doit pas être confondu avec l'éventuel contrat d'assurance complémentaire santé dit "mutuelle".

Attention : un employeur qui n'aurait pas souscrit un contrat de prévoyance ou aurait souscrit un contrat ne couvrant pas les garanties prévues par la Convention collective, devra indemniser ses salariés en cas d'incapacité de travail, d'invalidité ou de décès selon les conditions prévues aux articles 10.3 à 10.7 de ce chapitre. Ainsi, par exemple en cas de décès d'un salarié, l'association sera tenue de verser à ses ayants droit l'équivalent d'une année de son salaire brut (article 10.7).

Article 10.1 :

Seules les deux catégories de salariés précisées dans cet article sont exclues du régime obligatoire de prévoyance :

- les intermittents du spectacle (salariés qui par leur activité relèvent de l'indemnisation spécifique du chômage : montage, son, images de spectacles, artistes, metteurs en scène...).
- les sportifs et entraîneurs professionnels relevant du chapitre 12 de la CCNS.

La contribution salariale de prévoyance est identique pour tous les salariés qu'ils soient cadres ou non.

Pour les salariés cadres, la loi impose une contribution patronale de 1,50% sur la tranche A. Cette contribution légale couvre en principe les garanties prévues par le chapitre 10 (à vérifier auprès de la caisse de prévoyance). En revanche, sur la tranche B, aucune contribution patronale n'est prévue par la loi. Pour garantir au salarié cadre le régime de prévoyance conventionnelle, il convient donc d'appliquer les contributions conventionnelles prévues par le présent chapitre sur la fraction de rémunération du salarié cadre excédant la tranche A.

Attention : les salariés en contrat d'engagement éducatif sont bien soumis au régime de prévoyance (contrairement aux salariés qui étaient auparavant soumis au régime de l'annexe II).

Maintien de salaire pendant un arrêt maladie (articles 10.3 et 10.6)

Rappel : pour bénéficier de l'indemnisation par la sécurité sociale, le salarié doit soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le montant du SMIC horaire pendant les 6 mois civils précédant l'arrêt de travail, soit avoir travaillé pendant au moins 200 heures au cours des 3 mois civils (ou des 90 jours) précédant l'arrêt.

Dans tous les cas, l'employeur doit envoyer à la CPAM l'attestation de salaire, même si la durée de l'arrêt initial est inférieure à 4 jours, car il se peut que l'arrêt soit prolongé.

Dans tous les cas (énoncés ci-après), la demande d'indemnisation auprès de la caisse de prévoyance doit toujours émaner de l'employeur. Les indemnités de prévoyance sont toujours versées (en net) à l'employeur qui les reverse ensuite au salarié.

1. Le salarié ne bénéficie pas du maintien de salaire net par l'employeur (salarié ayant moins d'un an d'ancienneté) : Que le salarié bénéficie ou non d'IJSS, la caisse de prévoyance versera un complément de salaire à partir du 91^{ème} jour d'arrêt de travail¹.

- soit le salarié a cotisé suffisamment pour recevoir des IJSS : la caisse de prévoyance assure le complément de salaire aux IJSS à partir du 91^{ème} jour d'arrêt de travail (permettant d'atteindre 100% du salaire net à payer) ;
- soit le salarié n'a pas cotisé suffisamment pour recevoir des IJSS : la caisse de prévoyance va estimer le montant qu'il aurait perçu par la sécurité sociale pour ne verser que le complément à partir du 91^{ème} jour d'arrêt de travail.

2. Le salarié bénéficie du maintien de salaire net par l'employeur (salarié malade après un an d'ancienneté) :

Dans ce cas, le maintien de salaire par l'employeur est obligatoire à compter du 4^{ème} jour d'arrêt de travail jusqu'au 90^{ème} jour d'arrêt.

- soit le salarié a cotisé suffisamment pour recevoir des IJSS : la caisse de prévoyance assure le complément de salaire aux IJSS à partir du 91^{ème} jour d'arrêt de travail (permettant d'atteindre 100% du salaire net) ;
- soit le salarié n'a pas cotisé suffisamment pour recevoir des IJSS : à partir du 4^{ème} jour d'arrêt, l'employeur recevra de la caisse de prévoyance, 50% du salaire de référence jusqu'au 90^{ème} jour d'arrêt de travail, puis à partir du 91^{ème} jour, un complément de rémunération conforme à l'article 10.3.

Maintien de salaire durant un arrêt pour accident de travail/maladie professionnelle

- Dans tous les cas, l'employeur maintient le salaire net durant 180 jours maximum d'arrêt de travail, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

- Puis, la caisse de prévoyance versera un complément de salaire à partir du 181^{ème} jour d'arrêt permettant au salarié d'atteindre 100% de son salaire net, de manière réelle ou reconstituée si le salarié ne bénéficie pas d'IJSS.

Les indemnités de prévoyance sont toujours versées (en net) à l'employeur qui les reverse ensuite au salarié.

Maintien de salaire durant la maternité

L'employeur doit maintenir dans tous les cas le salaire net durant la totalité du congé maternité légal.

Si la salariée n'a pas cotisé suffisamment pour recevoir des IJSS, l'employeur recevra de la caisse de prévoyance, 50% du salaire de référence pendant les 16 semaines légales du congé de maternité, qu'il reversera à la salariée.

¹ Règle relevant de la volonté des partenaires sociaux de la branche.

Chapitre 10 – Prévoyance

Article 10.1 – Bénéficiaires

Le présent chapitre s'applique à tous les salariés non cadres sans condition d'ancienneté, quelque 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

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 1095^{ème} 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.

Article 10.5 - Invalidité 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} 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 sociale¹

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.

¹ Article modifié par l'avenant n°42 du 16 novembre 2009, applicable immédiatement.

Article 10.8 :

Le taux technique de cotisation a été fixé à 0,73% avec une répartition suivante : 0,365% pour l'employeur et 0,365% pour le salarié.

Toutefois, les partenaires sociaux se sont accordés pour que ce taux soit appelé, pour l'instant, à hauteur de 0,64% avec une répartition de 0,32% pour l'employeur et de 0,32% pour le salarié.

Ce taux se décompose de la façon suivante (Protocole d'accord technique du 1/06/2007) :

	<i>Part Salariale en %</i>	<i>Part patronale en %</i>
Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la SS	0	0,10
Capital décès	0,05	0,09
incapacité	0,18	0
Invalidité	0,07	0,10
Rente éducation OCIRP	0,02	0,03
	0,32	0,32

La part fixée pour l'employeur est un minimum. L'employeur peut prendre en charge une partie plus importante de la cotisation.

Toutefois, tout changement dans cette répartition conventionnelle peut comporter des risques :

- en matière d'incapacité (0,21% part salariale) : les indemnités de prévoyance versées au salarié sont exonérées de cotisations sociales grâce au fait que, dans la répartition prévue par la convention collective, c'est le salarié qui prend en charge financièrement la totalité de cette cotisation de 0,21%. Si l'employeur décide de participer à cette cotisation (exemple : il prend en charge 0,15% et le salarié 0,06%), la règle d'exonération ne jouera plus. L'employeur devra dans ce cas cotiser en partie sur les indemnités de prévoyance versées en cas de maladie.
- pour tous les autres éléments : la modification de la répartition conduisant à augmenter la part patronale de prévoyance aura notamment pour effet d'augmenter le montant des contributions calculées sur la part patronale de prévoyance (la C.S.G. et la C.R.D.S ainsi que le forfait social de 8% sur la cotisation de prévoyance due dans les entreprises de 10 salariés ETP et plus).

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).

Article 10.8 - Taux de cotisation

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 indemnisés 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 3^{ème} alinéa, établie dans le cadre du protocole de gestion prévu à l'article 10.11.

Article 10.9 - Gestion du régime conventionnel

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 agréée, 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.

Une convention de co-assurance est conclue entre les organismes désignés. Celle-ci désigne un apéritur 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

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 juin¹ 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.

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 aux sinistres incapacité et invalidité en cours de service seront transférées, avec son (leur) accord, au nouvel assureur. Ce dernier assurera alors d'une part, le paiement de la prestation de base et leurs futures revalorisations conformément à l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale et d'autre part, le maintien de la garantie décès afférente aux prestations incapacité et invalidité en cours de service.

- les prestations incapacité, invalidité et Rente 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.

¹ Date modifiée par l'avenant n° 69 du 7/02/2012, applicable immédiatement.

Article 11.1.1

L'article L 1253-6 du code du travail prévoit que lorsqu'un groupement d'employeur se constitue, l'inspection du travail doit en être informée et la liste des membres du groupement doit lui être tenue à disposition au siège du groupement.

De plus, les employeurs adhérant à un groupement d'employeurs doivent en informer les institutions représentatives du personnel (DP et/ou CE) existant dans leur entreprise, suivant l'article L 1253-7 du code du travail.

Article 11.1.2 :

Le 1^{er} alinéa de cet article qui dispose que « Les groupements d'employeurs dont la majorité des adhérents relève de la CCNS sont soumis aux dispositions de celle-ci » est exclu de l'extension car il est contraire aux dispositions de l'article L.1253-17 du code du travail. Ce premier alinéa n'est donc pas applicable.

En effet, lorsqu'un groupement d'employeur est constitué par des adhérents qui ne relèvent pas de la même Convention collective, il revient aux adhérents de choisir la convention qui va être appliquée au-dit groupement et ce, dès la constitution de celui-ci. Ce n'est donc pas la Convention collective dont relève la majorité des structures qui s'appliquera au groupement d'employeur.

Néanmoins, la Convention collective retenue ne doit pas être, dans son ensemble, défavorable aux salariés.

Les employeurs faisant partie du groupement assurent non seulement une solidarité concernant les engagements contractés auprès des salariés mais aussi auprès des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

Article 11.2 :

Attention : le cumul d'un emploi public à temps complet ou à temps partiel avec une activité privée est soumis à autorisation de l'administration de rattachement.

En cas de cumul de plusieurs contrats de travail distincts auprès de différents employeurs, l'exécution de l'ensemble de ces contrats ne doit pas conduire le salarié à dépasser les durées maximales de travail (à savoir 10 heures de travail par jour, 48 heures de travail sur une semaine isolée et 44 heures de travail en moyenne par semaine sur 12 semaines consécutives).

Pour plus de précisions sur le respect des durées maximales de temps de travail des salariés multi-employeurs, consultez le CNEA ou reportez-vous aux fiches pratiques.

Pour appliquer le régime des heures supplémentaires (pour un salarié à temps plein) ou complémentaires (pour un salarié à temps partiel), seules les heures de travail effectuées auprès d'un même employeur sont prises en compte. Les différents contrats de travail cumulés étant indépendants les uns des autres, les heures effectuées auprès des autres employeurs n'ont pas à être prises en compte dans ce cadre.

Exemple : un salarié travaille à temps plein 35 heures par semaine dans une association A. Il cumule ce premier contrat avec un contrat à temps partiel, de 5 heures par semaine, dans une association B. Ces 6 heures de travail réalisées dans le cadre d'un contrat distinct ne déclenchent pas le régime des heures supplémentaires dans l'association A.

Concernant la surveillance médicale des salariés, en cas de cumul d'emplois, les différents employeurs peuvent se rapprocher afin de conclure un accord prévoyant l'organisation en commun des visites auprès du médecin du travail et la répartition des frais engagés dans ce cadre.

Attention : concernant plus particulièrement la visite médicale d'embauche, la dispense mentionnée dans l'article 11.2.3 n'est pas applicable pour les salariés faisant l'objet d'une surveillance médicale renforcée (cf. commentaire de l'article 6.2.1). Pour ces salariés, une nouvelle visite médicale d'embauche doit être organisée même si le salarié a été déclaré apte pour le même poste dans une autre entreprise moins de 6 mois auparavant.

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 principes¹

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

~~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.

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.

¹ Article modifié par l'avenant n°19 du 6 septembre 2007, applicable immédiatement.

Préambule :

Le premier item du dernier alinéa du préambule est exclu de l'extension et donc inapplicable : il avait pour objet de préciser qu'il ne pouvait y avoir des postes de travail réservés aux hommes ou aux femmes, car bien entendu la plupart des compétitions ne sont pas mixtes, mais la rédaction laisse penser que l'égalité n'a lieu d'être sur aucun plan.

Article 12.1 :

Cet article précise le champ d'application de ce chapitre qui est strictement limité aux sportifs professionnels et à leurs entraîneurs, et non comme le titre du chapitre pourrait le faire croire, à l'ensemble des emplois du sport professionnel.

Article 12.2.1 :

Un accord sectoriel ne pourra déroger à certaines dispositions de la Convention collective du Sport, telles que les chapitres sur le droit syndical ou la formation professionnelle.

Il devra définir un champ d'application qui sera limité à une discipline sportive, voire une « catégorie » à l'intérieur d'une discipline (plusieurs accords pouvant exister dans la même discipline).

Un accord sectoriel doit être « accepté » par la commission nationale de négociation de la CCNS, qui n'a pas capacité à modifier seule le texte proposé. On peut toutefois supposer la mise en place d'un travail entre la commission et les signataires qui aboutisse à un texte acceptable.

Après cette « acceptation », l'accord sectoriel n'aura toutefois de valeur que pour les adhérents de l'organisation patronale signataire, pour les seules dispositions plus favorables que la Convention collective.

Pour que son application soit étendue au-delà de ce périmètre, il faudra que les dispositions de l'accord dérogatoire fassent l'objet d'un avenant à la Convention collective, avenant qui rendra obligatoire ces mêmes dispositions aux employeurs et salariés compris dans le champ de l'avenant, après extension par le ministère du travail.

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 IV à VII et IX
 - . son champ, qui ne peut s'étendre au-delà d'un sport¹,
 - . les contrats,
 - . le temps de travail,
 - . la pluralité d'emplois,
 - . la santé, l'hygiène,
 - . la sécurité,
 - . les congés,
 - . la formation,
 - . les rémunérations,
 - . la prévoyance ;

¹ Pour chaque discipline pourront coexister plusieurs accords sectoriels ou dans chaque accord sectoriel pourront être traitées distinctement les différentes « catégories » de la discipline.

- 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.

12.2.2 - Absence d'accord sectoriel

I. 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.

II. 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.

III. Si, dans un sport où ont été appliquées les dispositions du I ou du II ci-dessus, un accord sectoriel est conclu par la suite, les parties devront définir dans le texte dudit accord (ou dans un accord spécifique respectant la même procédure) les conditions de sa mise en application.

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).

Article 12.3.2.1 :

Les sportifs professionnels et entraîneurs professionnels peuvent être employés en CDD d'usage (motif de recours en CDD ne donnant pas lieu au versement d'une indemnité de précarité en fin de contrat).

Cet article est étendu sous réserve du respect des limitations apportées par la jurisprudence au recours au CDD d'usage.

Article 12.3.2.2 :

En dehors des sportifs en centre de formation, il ne peut exister de contrat inférieur à 17h30 par semaine, soit un « mi-temps », temps de travail confirmé par l'avenant n°89 applicable depuis le 5 novembre 2014 (avenant permettant à ces emplois de déroger à la durée minimale de 24 heures prévue par la loi).

Article 12.3.2.3 :

Même si cette disposition permet un renouvellement tacite du CDD prévu contractuellement, nous vous recommandons de toujours renouveler de manière expresse le contrat de travail, par un avenant signé des deux parties.

Article 12.4 :

Cet article est applicable sous réserve que le contrat de travail contienne toutes les mentions rendues obligatoires par la loi.

Attention : s'il n'existe pas d'accord sectoriel prévoyant des dispositions spécifiques en cas de non-homologation du contrat, l'absence d'homologation ne rend pas caduc le contrat qui devra se poursuivre. L'employeur qui le romprait serait condamné à payer une indemnité égale au total des salaires qui auraient été perçus jusqu'à la fin du contrat.

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

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 suivants et D 1242-1 du Code du travail.

12.3.2.2 - Pluralité d'emplois

Le cumul d'emploi est possible dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation concernant la durée du travail. Dans le cas où un emploi privé relevant du présent chapitre est cumulé avec un emploi public, il convient de se conformer aux obligations légales en vigueur.

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 chapitre¹.

Si le salarié est en situation de pluralité d'emplois, il doit en informer son employeur avant la signature de son contrat de sportif ou d'entraîneur professionnel.

La même obligation lui incombe si cette situation survient en cours d'exécution du contrat.

12.3.2.3 - Durée du contrat de travail

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. 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 agréé 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

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.

¹Phrase modifiée par l'avenant n°89 du 15 mai 2014, applicable depuis le 5 novembre 2014.

Article 12.6 :

Cet article est applicable sous réserve que les salariés en CDD d'usage aient la même rémunération que le salarié en CDI avec une qualification équivalente.

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.

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

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

Article 12.6.2.1 – Principe¹

Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs salariés 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 12,60²SMC brut par an hors avantage en nature.

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

¹ Article modifié par l'avenant n°41 du 22 avril 2009, applicable depuis le 1^{er} janvier 2010.

² Chiffre modifié par l'avenant n°73 du 9/05/2012, applicable à compter du 1^{er} septembre 2012.

Article 12.6.2.2 Disposition particulière aux entraîneurs^{1 2}

Le SMC est fixé conformément au disposition de l'article 9.2.1 de la présente convention.

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé	Salaire mensuel ³
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)	SMC Majoré de 18,23%
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 agréée	SMC Majoré de 33,01%
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 agréée Entraîneur principal de l'équipe fanion ou réserve d'une structure sportive	SMC Majoré de 37,94%
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 agréée.	26,61 SMC

¹ Article modifié par l'avenant n°41 du 22 avril 2009, applicable depuis le 1^{er} janvier 2010.

² Tableau modifié par l'avenant n°17 du 6 septembre 2007, applicable immédiatement.

³ Montants modifiés par l'avenant n°52 du 7 juillet 2010.

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

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.

La nature particulière de l'activité d'un sportif professionnel, ainsi que la nécessité, pour pouvoir 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 quelque 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 ;

Article 12.7.1.3 :

L'avenant n°89 du 15 mai 2014, entré en vigueur le 5 novembre 2014, maintient la durée minimale de travail des salariés sportifs professionnels à 17h30 par semaine, durée de travail dérogatoire à la loi sur les 24h.

Pour les sportifs en formation, la durée minimale de travail hebdomadaire est de 9 heures.

- 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 partiel¹

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 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 collectif 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.

¹ Article modifié par l'avenant 89 du 15 mai 2014, applicable depuis le 5 novembre 2014.

Article 12.7.1.3.6 :

L'avenant n°89 modifie le régime de majoration des heures complémentaires : depuis du 5 novembre 2014, toutes les heures complémentaires sont majorées de 10% dès la première heure (jusqu'à maintenant elles étaient majorées de 25% entre 10% et 1/3 du temps de travail contractuel).

Attention : les heures complémentaires, ainsi que leurs majorations, sont toujours payées au salarié. Elles ne peuvent jamais faire l'objet d'un repos en remplacement. Il n'est pas possible de déroger à cette obligation de paiement, que ce soit par accord collectif d'entreprise ou avec l'accord écrit du salarié.

Article 12.7.1.3.7 :

L'avenant n°89 a mis en place le régime du complément d'heures.

Le recours au complément d'heures intervient lorsqu'il n'est pas possible de recourir aux heures complémentaires :

- *le nombre d'heures dépasse 1/3 du temps de travail contractuel du salarié ;*
- *et/ou l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures en moyenne, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.*

Le complément d'heures permet ainsi d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié par avenant au contrat de travail, au-delà des limites des heures complémentaires jusqu'à pouvoir atteindre 35h de travail.

L'employeur et le salarié peuvent recourir au complément d'heures par avenant au contrat de travail dans la limite de 4 avenants par an et la durée maximale de chaque avenant ne peut excéder 21 jours consécutifs.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures ne sont pas majorées mais les heures qui dépasseraient ce complément d'heures seraient des heures complémentaires majorées de 25%.

Article 12.7.1.3.8 :

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.

Cependant, les conditions de travail peuvent permettre de déroger à cette règle, du moment que l'amplitude journalière de 11h est bien respectée (ou de 13h les jours de compétition). Dans ce cas, il sera accordé au salarié une compensation financière, définie dans le tableau ci-contre.

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 à 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	

Article 12.7.1.4 :

Cette disposition a été exclue de l'extension et est donc de ce fait inapplicable.

Article 12.7.1.5 b :

La disposition visant à réduire la durée du repos hebdomadaire de 35 heures à 33 heures n'a pas été étendue, et est donc de ce fait inapplicable.

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.

12.7.3.9¹ - Droits des salariés à temps partiel

12.7.3.9.1 - 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.

12.7.3.9.2 - 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.

12.7.1.4 - Dispositions particulières aux entraîneurs classés dans la catégorie « cadres »

~~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

a - 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.

b - Repos hebdomadaire

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.

¹ Cet article et ses deux sous articles ont une numérotation erronée (l'article « 12.7.3.9 » aurait dû s'intituler « 12.7.1.3.9 »).

Article 12.7.2.3 :

L'extension de cet article précise que le salarié doit percevoir une indemnité égale à 10% de la rémunération totale brute perçue au cours de la période de référence (1^{er} juin N au 31 mai N+1), si ce montant est plus favorable que le maintien de salaire.

Cette réserve remet ces salariés dans la même situation que tous les autres salariés.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (article 12. 7.1.2) . Les notions de jours ouvrables, de mois de travail effectif, de semaine, sont celles définies par le code du travail.

12.7.2.2 - Durée et période des congés

12.7.2.2.1 - Le sportif

L'impératif de protection de leur santé et de leur vie personnelle et familiale exige que soit garanti aux sportifs professionnels l'aménagement de temps de récupération et des congés minimum.

Le droit annuel à congés payés des sportifs sera de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé exigible puisse excéder 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

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.

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

a - Prévention et lutte contre le dopage

Les sportifs, les entraîneurs et leurs employeurs sont tenus de respecter et de faire respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la prévention et à la lutte contre le dopage.

b - Congés des salariées enceintes

En cas d'impossibilité, le contrat de travail est suspendu à l'initiative de l'employeur ou de la sportive salariée et le bénéfice du maintien du salaire est acquis.

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 CIF¹

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.

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 prévoient, 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.

¹ Article introduit par l'avenant n°23 du 10 décembre 2007, applicable depuis le 10 décembre 2007.

Article 12.10.2. :

Les sportifs ou entraîneurs professionnels en arrêt maladie peuvent bénéficier du maintien de salaire par l'employeur sans condition d'ancienneté, contrairement aux autres salariés de la branche.

12.9.2 - Contrat de travail d'un sportif en formation¹

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.

Article 12.10 - Maladie – accident du travail – prévoyance

12.10.1 - Dispositions générales

Quelque 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 90^e 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.

¹ Article modifié par l'avenant n°89 du 15 mai 2014, applicable depuis le 5 novembre 2014.

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 :

Pour plus de précisions sur la négociation d'un accord collectif d'entreprise, contactez le CNEA ou reportez-vous aux fiches pratiques.

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.

L'annexe 1 mentionnée en introduction des dispositions finales est retranscrite à la page 131.

Application de la Convention Collective nationale du Sport

Cet échancier, issu de l'avenant n°5, était applicable par les entreprises de la branche du Sport jusqu'en décembre 2007. En effet, les entreprises n'ont eu l'obligation d'appliquer le salaire minimum conventionnel à 100% qu'à compter de janvier 2008.

Il n'est plus applicable aujourd'hui.

Pour mémoire, cet échancier prévoyait les dispositions suivantes :

- *Pour les groupes 1 à 5, les salariés pouvaient prétendre à :
 - . 85 % de la rémunération minimale conventionnelle attachée à leur groupe au 25 novembre 2006,
 - . 90 % de la rémunération minimale conventionnelle attachée à leur groupe au 25 novembre 2007,
 - . 100 % de la rémunération minimale conventionnelle attachée à leur groupe à compter du 1^{er} janvier 2008.*
- *Pour les groupes 6 à 8, les salariés pouvaient prétendre à :
 - . 75 % de la rémunération minimale conventionnelle attachée à leur groupe au 25 novembre 2006,
 - . 85 % de la rémunération minimale conventionnelle attachée à leur groupe au 25 novembre 2007,
 - . 100 % de la rémunération minimale conventionnelle attachée à leur groupe à compter du 1^{er} janvier 2008.*

Exemple : un salarié qui était rémunéré 1300 euros et qui serait classé au groupe 3 de la Convention collective nationale du Sport.

Ce salarié pouvait prétendre à :

- . *85% du SMC du groupe 3, pour la période allant du 25 novembre 2006 au 25 novembre 2007 décomposée comme suit en raison d'une augmentation du SMC au 1^{er} septembre 2007 :*
 - *85% de 1445,25 euros (SMC de 1230€ + 17.5%), soit 1228,46 euros au 25 novembre 2006 = à cette date, son salaire brut était supérieur au minimum conventionnel donc pas d'augmentation ;*
 - *85% de 1462,88 euros (SMC de 1245€ + 17,5% à compter de septembre 2007), soit 1243,45 euros au 1^{er} septembre 2007 = son salaire brut étant toujours supérieur, pas d'augmentation.*
- . *90 % de 1462,88 euros (SMC de 1245€ + 17.5%), soit 1316,59 euros au 25 novembre 2007 = soit une augmentation de 16,59€ par mois (1316,59 – 1300).*
- . *Pour enfin atteindre les 1481,68 euros (100% du SMC de 1261€ + 17.5%) à compter du 1^{er} janvier 2008 = soit une nouvelle augmentation de 165,09€ par mois (1481,86 – 1316,59).*

Dispositions finales de l'accord portant création de la Convention Collective Nationale du Sport en date du 7 juillet 2005

L'accord du 6 mars 2003 sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle dans le secteur du sport étendu par arrêté du 3 février 2004, constitue l'annexe 1 de la présente convention.

Application de la convention collective nationale du sport

La convention d'entreprise 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%

La liste complète des CQP en vigueur est communiquée à la fin de cette Annexe 1.

Les CQP en cours d'extension sont communiqués dans la rubrique « Avenants signés en cours d'extension » à la fin de ce document et sur les fiches pratiques mensuelles.

Annexe 1 – Accord national relatif à la formation professionnelle¹

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

- la dénomination de la certification ;
- 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 ;
- le référentiel professionnel de l'emploi visé, précisant les prérogatives et leurs limites d'exercice ;
- une étude de faisabilité ;
- le référentiel de certification et les conditions de validation ;
- les conditions de mise en œuvre de la formation notamment la durée de la formation ;
- les modalités de prise en compte des acquis de l'expérience et du dispositif de VAE ;
- la demande d'expertise adressée à la/les fédérations(s) nationale(s) sportive(s) agréé(s) ;

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 collègue salarié ;
- un représentant de la CPNEF collègue 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 général jeunesse et sports ou son représentant.

Le jury est présidé par la personne ayant reçu délégation de la CPNEF à cet effet. Cette personne a voix prépondérante en cas d'égalité lors d'un vote.

¹ Titre modifié par l'avenant du 23 septembre 2009, applicable immédiatement.

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 CQP¹

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant Moniteur de Voile (AMV)	Groupe 2 (lorsque les prérogatives et limites d'exercice ne sont pas respectées, le titulaire du CQP AMV est classé au groupe 3)	Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le titulaire du certificat de qualification d'assistant moniteur de voile (CQP AMV) sont limitées aux périodes de congés scolaires et universitaires définies par le Ministère chargé de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, dans la limite de 500 heures par an. Dans tous les cas ils ne peuvent pas intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint. Par ailleurs, afin d'assurer le conseil et la supervision du titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant moniteur de voile, il est prévu 7 titulaires du CQP AMV pour un titulaire d'une certification professionnelle des Activités Physiques et Sportives de niveau IV ou supérieur. Ce nombre peut être porté à 10 titulaires du CQP AMV pour un titulaire d'une certification professionnelle des APS de niveau IV ou supérieur. Dans tous les cas le nombre de 140 pratiquants encadrés simultanément par titulaire d'une certification professionnelle des APS de niveau IV ou supérieur ne pourra pas être dépassé ; ces dispositions s'entendent dans le respect de la réglementation en vigueur.
Animateur de Loisir Sportif (ALS) option Activités gymniques d'entretien et d'expression	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au delà de 360 heures annuelles sont majorées 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 aux 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 randonnée de proximité et d'orientation	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25%	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 ou 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.

¹ Article modifié par l'avenant du 23 septembre 2009, applicable immédiatement.

Animateur de Loisir Sportif (ALS) option Jeux sportifs et jeux d'opposition	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25%	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : - arts et éducation par les activités physiques d'opposition ; - jeux de raquette ; - 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.
Animateur Tir à l'arc	L'animateur tir à l'arc est classé au groupe 3 de la CCNS	L'Animateur 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 tir à l'arc intervient dans le secteur du sport de loisirs. Les périodes d'exercice pour le CQP Animateur Tir à l'Arc sont limitées à <u>la saison estivale</u> 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. <u>. Il ne peut en aucun cas intervenir dans le temps scolaire contraint</u>
Animateur des Activités Gymniques (AAG) mention : Activités gymniques acrobatiques	L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3. il exerce dans la limite de 360 heures année. 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 est classé au groupe 3. Il exerce dans la limite de 360 heures années. 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 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 est classé au groupe 3. Il exerce dans la limite de 360 heures années. 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 d'expression et d'entretien recouvrent - Les activités gymniques à dominante cardio-vasculaires, - les activités gymniques dansées de groupe avec ou sans engins, - les activités gymniques de renforcement musculaire avec ou sans petit matériel, ou sur parcours avec agrès ainsi que le stretching. 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 maintien et l'amélioration de la forme, - le maintien du lien social en particulier pour les seniors ou les publics socialement défavorisés.

Animateur de savate	L'animateur de savate est classé en groupe 3 dans la limite de 360 heures annuelles. Au-delà toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %	L'animateur de savate encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des gants bleus, verts, rouges et blancs. Il accompagne les élèves pour une compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la Savate, Boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon Option « quad » (guide de VTM à guidon)	Le guide de véhicules terrestres motorisés à guidon est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option « quad » exerce le métier d'accompagnateur pour la ballade en quad de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'un quad, conformément à l'article R.123 du code de la route. Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Le CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option « quad » ne permet pas l'exercice d'activités d'enseignement ou d'entraînement en quad Le nombre maximum de personnes accompagnées en quad est fixé à 6 simultanément. L'activité du titulaire du CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option « quad » est inférieure à 1200 heures par an
Educateur grimpe d'arbres (EGA)	Groupe 3	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.
Assistant Moniteur Motonautisme (AMM)	Groupe 3. Lorsque les limites d'exercices horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP AMM est classé au groupe 4	Le titulaire du CQP d'Assistant Moniteur Motonautisme anime des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. L'horaire d'exercice du titulaire du certificat de qualification professionnelle d'Assistant Moniteur Motonautisme est limité à 350 heures par an de face à face pédagogique. Dans tous les cas il ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint. Il est prévu un référent titulaire d'une certification professionnelle des Activités Physiques et Sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2¹ titulaires du CQP AMM.
Assistant Moniteur de Tennis (AMT)	L'assistant moniteur de tennis est classé au groupe 3 ; lorsque les limites d'exercice horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP AMT est classé au groupe 4.	Le titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle Assistant Moniteur de Tennis (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.
Technicien Sportif de Basket -ball	Le titulaire du CQP Technicien Sportif de Basket-ball est classé au groupe 3	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 TSRBB se limitent, au plus à un volume horaire de 360h/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

¹ Nombre maximum modifié par avenant n°46 du 7 juillet 2010, applicable depuis le 1er février 2011.

Pisteur VTT	Le titulaire du CQP pisteur VTT est classé au groupe 3	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.
Assistant Moniteur Char à Voile	Le titulaire du CQP Assistant Moniteur Char à Voile est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP Assistant Moniteur Char à Voile initie à la pratique du char à voile de loisirs Le temps de travail maximum du CQP Assistant Moniteur Char à Voile est fixé à 360 heures par an. Une majoration horaire de 25% sera appliquée en cas de déplacement. Cette activité est principalement saisonnière. Les prérogatives d'exercices sont encadrées de la manière suivante : ▪ vent de force 6 Beaufort maximum. ▪ Avec un nombre maximum de 8 chars à voile ▪ Jusqu'au niveau 3 des niveaux FFCV
Assistant Professeur Arts Martiaux	Groupe 4 (Toute heure effectuée au-delà des 300 heures d'exercice sera majorée de 25%)	Le CQP APAM permet l'enseignement à titre rémunéré, dans la ou les mentions possédées, soit dans le cadre d'une activité accessoire, soit dans le cadre d'une activité occasionnelle, sans possibilité de cumul entre ces deux statuts. Le titulaire du CQP APAM peut exercer : - Dans une structure de plus de 200 adhérents ; les mercredis et les samedis, pendant l'année scolaire, sous la supervision d'un titulaire d'un diplôme de niveau IV ou supérieur. - Dans les structures de moins de 200 adhérents pendant quatre séquences maximum par semaine, pendant l'année scolaire, sous la supervision d'un référent de niveau IV ou supérieur. Dans tous les cas, le CQP APAM ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint et dans le secteur du tourisme. Par ailleurs, afin d'assurer le conseil et la supervision du titulaire du certificat de qualification professionnelle APAM mention..., il est prévu 3 titulaires du CQP APAM pour un référent ou un superviseur d'une certification professionnelle des Activités Physiques et Sportives de niveau IV supérieur. Les périodes et durées d'exercice sont limitées à 300 heures par an.
Moniteur d'aviron	Le titulaire du CQP « moniteur d'aviron » est classé au groupe 3	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.
Moniteur de Rugby à XV	Le titulaire du CQP « Moniteur de Rugby à XV » est classé au groupe 3	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.

Moniteur de Roller Skating Options « Patinage artistique et danse » « Course » « Rink hockey » « Roller in line hockey » « Roller acrobatique » « Skateboard »	Le titulaire du CQP « Moniteur Roller Skating » est classé au groupe 3	<i>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.</i> <i>Initiation en autonomie de l'ensemble des activités :</i> « 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.
Agent de Sécurité de l'évènementiel	Le titulaire du CQP « agent de sécurité de l'évènementiel » est classé au groupe 1	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'événements sportifs ou culturels.
Animateur de Tennis de Table	Le titulaire du CQP d'« Animateur Tennis de Table » est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP d'« Animateur 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.
Moniteur de SQUASH	Le titulaire du CQP « Moniteur de SQUASH » est classé au groupe 3	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.
Initiateur en motocyclisme	Le titulaire du CQP d'« Initiateur en motocyclisme » est classé au groupe 3	<i>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.</i> <i>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 ».</i> 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.
« moniteur de football américain et de flag »	Le titulaire du CQP de « moniteur de football américain et de flag » est classé au groupe 3	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.

Technicien sportif de cheerleading	Le titulaire du CQP de « technicien sportif de cheerleading » est classé au groupe 3	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.
Animateur de badminton	Le titulaire du CQP d'« Animateur de badminton » est classé au groupe 3	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.
Moniteur de Tir Sportif	Le titulaire du CQP « Moniteur de Tir Sportif » est classé au groupe 3	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
Animateur de patinoire option hockey sur glace	Le titulaire du CQP d'« Animateur de patinoire option hockey sur glace » est classé au groupe 3	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.
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option quad	Le guide de véhicules terrestres motorisés à guidon est classé au groupe 3	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.
Pieur de parachute de secours	Le titulaire du CQP de plieur de parachute de secours option réparateur est classé au groupe 3	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.

Opérateur vidéo/photo parachutisme	Le titulaire du CQP d'opérateur vidéo/photo parachutisme est classé au groupe 3	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.
Animateur d'athlétisme option « Ecole d'athlé »	Le titulaire du CQP « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	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 »	Le titulaire du CQP « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	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 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 de patinoire option hockey sur glace	Le titulaire du CQP d'« Animateur de patinoire option hockey sur glace » est classé au groupe 3	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.
Assistant Moniteur de Voile (AMV)	Le titulaire du CQP AMV » est classé au groupe 2	Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premiers niveaux de compétition pour tout public, <i>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 ».</i> 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
Animateur des Activités Gymniques (AAG) Mention : Activités gymniques d'expression	L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3. Il exerce dans la limite de 360	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.

	heures années. Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25%.	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
Educateur mobilité à vélo (EMV)	Le titulaire du CQP « éducateur mobilité à vélo » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie de séances d'éducation à la mobilité à vélo, de l'initiation jusqu'à l'autonomie du pratiquant.
Moniteur De canoë-kayak option « canoë-kayak en eau calme - eau vive », « canoë-kayak en eau calme - mer », « raft et nage en eau vive »	Le titulaire du CQP « moniteur de canoë-kayak est classé au groupe 3	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 secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du CQP à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).
Assistant Moniteur Char à Voile	Le titulaire du CQP « Assistant Moniteur Char à Voile » est classé au groupe 3.	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.
Technicien sportif de Rugby à XV	Le titulaire du CQP de « Technicien sportif de Rugby à XV » est classé au groupe 3	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.

Technicien sportif d'athlétisme Option « sprint/haies », « sauts », « lancers », « demi-fond/marche athlétique », « fond/hors stade » et épreuves combinées »	Le titulaire du CQP sportif d'athlétisme au groupe 3	Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au perfectionnement pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition, jusqu'au niveau national. Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
Moniteur de Roller Skating option « Roller randonnée »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3	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 de deux titulaires 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).
Technicien de piste de karting	Le titulaire du CQP « Technicien de piste de karting » est classé au groupe 2	Le titulaire du CQP « technicien de piste de karting » - Participe à la gestion de sessions de course loisir sous la responsabilité technique d'un diplômé d'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)
Moniteur de vol à plat en soufflerie	Le titulaire du CQP « moniteur de vol à plat en soufflerie » est classé au groupe 3.	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 diamètres - 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	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 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 diamètres - 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.

Moniteur d'escrime option fleuret, épée, sabre ou artistique.	Le titulaire du « Moniteur d'escrime », option fleuret, épée, sabre ou artistique est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport.	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.
Moniteur d'arts martiaux	Le titulaire du CQP « Moniteur arts martiaux » est classé au groupe 4	Le titulaire du CQP « MAM » encadre en autonomie dans la mention considérée (aïkido, aikibudo, 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.

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.

Accord du 30/03/2011 relatif à l'intégration de certaines entreprises dans le champ d'application de la CCN du sport du 7 juillet 2005¹

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 6/11/2009 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 définies dans les articles suivants.

Article 2 : Formation professionnelle et paritarisme

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} du présent accord, sont applicables au plus tard le 1^{er} 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 1^{er} avril 2010 ;
- ou, le cas échéant, de 24 mois de travail effectif après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après le 1^{er} avril 2010.

Article 4 : Prévoyance

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2013.

Article 6 : Règles particulières à certaines entreprises

Pour les entreprises visées à l'article 1^{er} 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 1^{er} janvier 2014.

Article 7 : Autres dispositions

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1^{er} 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.

¹ Accord étendu par arrêté du 2/08/2012 (JO du 12/08/2012), applicable à sa signature.

Avenants signés en cours d'extension

Les avenants qui suivent ont fait l'objet d'une signature par tout ou partie des partenaires sociaux. Ils ne seront applicables qu'après parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Avenant n°83 du 24/06/2013 relatif à la formation professionnelle
Après avoir préalablement exposé que :

- ils souhaitent développer une politique de branche en matière de Formation tout au long de la vie en cohérence avec tous les enjeux du secteur et sont, en particulier, attachés au développement de la qualification, de la professionnalisation et de l'employabilité de l'ensemble des personnels salariés ;

- dans le cadre de cet objectif, dans le respect de la législation en vigueur, et en tenant compte de l'expression de l'ensemble des composantes de la branche, ils ont décidé de désigner un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour la branche du Sport;

- à ce titre, l'OPCA a notamment pour objet de collecter et de gérer l'ensemble des contributions des structures de la branche du Sport au titre de la formation professionnelle continue ;

- l' OPCA désigné a principalement pour mission de :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche, dans le cadre des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux au sein de la CPNEF du Sport,
- mobiliser l'ensemble des financements disponibles légaux ou conventionnels, ou publics, pour accompagner l'effort de formation des structures de la branche ;

Sont convenus, à l'issue de leur négociation, de conclure un accord valant avenant à la convention collective du Sport aux conditions ci-après.

Article 1

Le champ d'application du présent accord est le champ d'application de la convention collective du Sport tel que défini à son article 1.1.

Article 2

Les dispositions de l'article 8.6 - 8.6.2. du chapitre VIII de la convention collective sont révisées par les dispositions ci-après qui se substituent aux précédentes.

« 8.6.2. Désignation de l'OPCA

UNIFORMATION est désigné comme OPCA de la branche du Sport pour collecter les contributions à la formation professionnelle.

La désignation d'UNIFORMATION pour la collecte Plan de formation et professionnalisation sera réexaminée à l'issue d'une période de quatre années de collecte. Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du premier trimestre de la 4ème année de collecte.

En outre, UNIFORMATION est désigné également pour collecter les versements relatifs au CIF.

8.6.3. Contributions et taux

Les taux sont fixés par contribution et par catégorie d'entreprises en fonction de leur effectif de salariés dans les conditions indiquées dans le tableau ci-dessous.

En ce qui concerne la contribution au titre du plan de formation, pour les entreprises de plus de 10 salariés, la part minimale de cette contribution obligatoirement versée à UNIFORMATION est également fixée dans les conditions indiquées dans le tableau ci-dessous.

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à moins de 20 salariés	Entreprises de 20 salariés et plus
Plan de formation	1,35% Avec un versement minimum de 30 €	1,45%	0,90%
dont la part minimale versée à UNIFORMATION	1,35%	0,35%	0,35%
Professionalisation	0,25% Avec un versement minimum de 5 €	0,15%	0,50%
CIF CDI	0%	0%	0,20%
CIF CDD	1%	1%	1%
CIF bénévole	0,02% Avec un versement minimum de 2 €	0,02% Avec un versement minimum de 10 € et un maximum de 5 000 €	0,02% Avec un versement minimum de 10 € et un maximum de 5 000 €

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils d'effectifs, qui s'entendent en équivalents temps plein. »

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet au premier jour suivant l'arrêté d'extension.

Les premiers versements des contributions dans les conditions du présent avenant s'effectueront sur la base de la masse salariale brute de 2013, pour la collecte de 2014.

Article 4

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La commission mixte paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur.

Article 5

Le présent avenant est soumis aux formalités de dépôt et d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant n°93 du 22/09/2014**ARTICLE 1**

Dans l'article 1^{er} de l'avenant n° 91 du 20/06/2014 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport, les termes « avenant n° 39 du 22/04/2009 » sont remplacés par les termes « avenant n° 32 du 26/06/2008 ».

Le reste de l'avenant n° 91 est inchangé.

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°94 du 22/09/2014 relatif au CQP Animateur course d'orientation**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 Course d'Orientation	Le titulaire du CQP «Animateur Course d'Orientation» est classé au groupe 3	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.

Avenant n°95 du 22/09/2014 relatif au CQP Animateur de savate**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	Le titulaire du CQP « Animateur de savate » option savate boxe française est classé au groupe 3	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.
Animateur de savate option canne de combat et bâton	Le titulaire du CQP « Animateur de savate » option canne de combat et bâton est classé au groupe 3	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	Le titulaire du CQP « Animateur de savate » option savate forme est classé au groupe 3	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	Le titulaire du CQP « Animateur de savate » option savate bâton défense est classé au groupe 3	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 du 21/11/2014 relatif au 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 escalade sur structure artificielle	Le titulaire du CQP « Animateur escalade sur structure artificielle » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités d'escalade sur structures artificielles d'escalade, 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.

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.

L'usage du présent document est exclusivement réservé aux adhérents du CNEA. Toute utilisation par un non adhérent, non expressément et préalablement autorisée par le CNEA, sera susceptible de poursuites.

Le Code de la Propriété Intellectuelle n'autorisant aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a, d'une part, que les copies ou reproductions « strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et d'autre part, que les analyses et courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, tout comme le fait de la stocker ou de la transmettre sur quelque support que ce soit, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée pénalement par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la Propriété Intellectuelle.

Le présent document ne se substitue pas à la réglementation en vigueur. Il appartient au lecteur de s'y reporter afin de s'assurer une complète connaissance de celle-ci.