COSMOS

Tous les sports. Un seul univers.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT ETENDUE[1]

7 juillet 2005

Mise à jour : 1er juin 2025

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

Chapitre 1 - Champ d'application

Article 1.1 - Champ d'application

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

- organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;
- gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
- enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;
- promotion et organisation de manifestations sportives, incluant, à titre accessoire, la sécurité de ces manifestations dans le cadre de l'article 11 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 [1] ;

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

A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la Convention Collective Nationale du Sport relèvent notamment des codes N.A.F. : 93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (activités des centres de culture physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs n.c.a.), 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

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

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

- Les structures de type M.J.C., Maisons de quartier, Maisons pour tous, Amicales laïques, Foyers ruraux, ne relèvent pas habituellement de la Convention Collective Nationale du Sport.

- Pour les autres entreprises à but non lucratif exerçant à la fois des activités relevant des champs de l'animation et du sport, la convention collective applicable est déterminée par le rapport entre le nombre d'heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L. 212-1 du Code du sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement d'activités socio-culturelles ne relevant pas de l'article précité.[2]

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

Article 1.2 - Dispositions transitoires

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

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

Article 1.3 - Les avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages quels qu'ils soient, acquis individuellement ou collectivement par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente convention.

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

Article 1.4 - Révision et dénonciation

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

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

Article 1.5 - Adhésion

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

Chapitre 2 - Dialogue social et paritarisme

Article 2.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de quatre représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du Ministre du Travail pris en application de l'article L. 2122-11 du Code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du Code du travail[3].

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an soit en formation mixte, soit en formation paritaire. Elle peut mettre en place des groupes de travail paritaires lorsque que cela est nécessaire. Ces groupes sont composés de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs[4].

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

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

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

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

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

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

[3] et [4] *Rédaction issue de l'avenant n°131 du 03/05/2018 relatif au dialogue social, étendu par arrêté du 03/12/2019, NOR : MTRT1934695A, JO n°00287 du 11/12/2019*

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

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

A/ Interprétation de la convention collective nationale du sport

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

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

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

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

B/ Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

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

C/ Etablissement du rapport annuel d'activité[5]

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

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

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

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

[5] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

Article 2.2 - Commissions paritaires nationales[6]

2.2.1 - Dispositions générales

2.2.1.1 - Composition

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

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

Le nombre de représentants sera fixé spécifiquement pour chaque CPN.

2.2.1.2 - Participation

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

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

2.2.2 - CPNEF du sport

2.2.2.1 - Objectifs

La CPNEF est chargée de mettre en place, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs suivants :
- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la branche professionnelle dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- agir pour que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus par les entreprises de la branche comme les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique de branche en matière tant d'emploi que de formation.

2.2.2.2 - Emploi

En matière d'emploi, la CPNEF est particulièrement chargée pour la branche d'étudier et de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour :
- permettre l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- limiter la précarité de l'emploi ;
- permettre une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi notamment en prenant en compte la 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.

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

[6] *Rédaction issue de l'avenant n°131 du 03/05/2018 relatif au dialogue social, étendu par arrêté du 03/12/2019, NOR : MTRT1934695A, JO n°00287 du 11/12/2019*

2.2.2.3 - Formation

En matière de formation, la CPNEF est particulièrement chargée pour la branche :
- d'établir et d'analyser le bilan des actions de formation réalisées notamment dans le cadre des plans de formation, des CIF et des formations en alternance ;
- de définir les moyens à mettre en œuvre pour mener une politique d'insertion des jeunes ;
- de rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les différents acteurs du secteur, notamment les fédérations sportives et les organismes de formation, les moyens propres à assurer une utilisation optimale des ressources de formation ;
- de mettre en œuvre avec l'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.

2.2.2.4 - Composition

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

2.2.2.5 - Organisme certificateur de la branche du sport (OC Sport)[7]

2.2.2.5.1 - Objet[8]

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

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

- Créer, mettre en œuvre, gérer les certifications délivrées par la branche du sport en développant les méthodes et outils favorisant l'accessibilité aux certifications délivrés par la branche sous l'égide de la CPNEF,
- Instruire les demandes de création de certificats de qualification professionnelle formulées auprès de la branche,
- Réaliser l'observation et le suivi des certificats de qualification professionnelle de la branche,
- Être l'entité morale détentrice des droits de la propriété intellectuelle des certifications délivrées par la branche du sport,
- Veiller à l'évolution et aux ajustements des certifications délivrées par la branche du sport et de leurs modalités de mise en œuvre, en faisant à la CPNEF toute proposition favorisant leurs développements,

[7] *Rédaction issue de l'avenant n°146 du 22/10/2019 relatif à l'Organisme Certificateur de la branche, étendu par arrêté du 05/02/2021, NOR : MTRT2103092A, JO n°0036 du 11/02/2021.*
[8] *Cet article est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L.6113-5-II et L.6113-6 du Code du travail.*

- Enregistrer et assurer les suivis des certifications délivrées par la branche du sport auprès des instances de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage,

- Promouvoir les certifications délivrées par la branche du Sport,

- Assurer toute mission, rentrant dans ses prérogatives, qui lui serait attribuée par la CPNEF.

2.2.2.5.2 - Composition

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

2.2.2.6 -

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

2.2.3 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire[9]

2.2.3.1 - Objectifs

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

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

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

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

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

[9] *Rédaction issue de l'avenant n°77 relatif à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire, étendu par arrêté du 03/06/2013, NOR : ETST1314152A, JO n°0131 du 8 juin 2013*

2.2.3.2 - Composition

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

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

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

2.2.4 - Commission paritaire nationale du sport professionnel

2.2.4.1 - 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.

2.2.4.2 - Composition

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

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 fonds 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 de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en vie des textes conventionnels (diffusion, information…) ;
- la mise en 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 visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention définira les modalités de prise en compte des dépenses et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

Les frais induits par la tenue de 4 réunions annuelles organisées par collège (collège salariés ou collège employeurs), en vue de préparer les commissions paritaires et groupes de travail paritaires, peuvent être pris en charge sur le fond d'aide au développement du paritarisme de la branche suivant les modalités du règlement intérieur.
Cette prise en charge est réalisée dans la limite de deux représentants par organisation représentative au sein de la branche, et à la condition que l'ensemble des organisations composant le collège réuni soient présentes.[10]

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

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue. Le taux de la cotisation est fixé à 0,08%, sauf accord annuel prévoyant un taux différent négocié au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Le versement minimum est fixé à 3€. La cotisation est appelée dès le premier euro.[11]

Cette cotisation est recouvrée par l'organisme compétent suivant les mêmes modalités que la contribution formation professionnelle continue.[12]

Article 2.4 - Négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement[13]

2.4.1 - Principes généraux

Par principe, la négociation d'accords collectifs d'entreprise est mise en œuvre avec le (ou les) délégué(s) syndical (syndicaux) lorsque la structure est pourvue d'un tel représentant.
A défaut de délégué syndical, les modalités de négociation d'accords collectifs d'entreprise et l'interlocuteur de l'employeur dépendent de l'effectif de la structure. Les règles applicables sont prévues aux articles L.2232-21 à L.2232-26 du Code du travail.

[10] *Rédaction issue de l'avenant n°171 du 30/06/2022, relatif dialogue social de branche, étendu par arrêté du 03/02/2023, NOR : MTRT2301884A, JO n°0036 du 11/02/2023 – dispositions applicables jusqu'au 31/12/2023*
[11] *Rédaction issue de l'avenant n°180 du 14/04/2023, relatif à la contribution conventionnelle paritarisme, étendu par arrêté du 22/09/2023, NOR : MTRT2324021A, JO n°0231 du 05/10/2023*
[12] *Rédaction issue de l'avenant n°143 du 21/05/2019, relatif à la formation professionnelle et à la collecte du paritarisme de branche, étendu par arrêté 18/09/2020, NOR : MTRT2024104A, JO n°0233 du 24/09/2020*
[13] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

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

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

2.4.2 - Moyens et protection

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

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

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

Article 3.1 - Données générales

3.1.1 - Liberté d'opinion et liberté civique

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

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

Les personnes possèdent pleine liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.
Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.
Toute disposition portant atteinte aux libertés et droits ainsi rappelés est nulle de plein droit.

3.1.2 - Calcul de l'effectif de l'entreprise

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

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

3.1.3 - Absences pour raisons syndicales

3.1.3.1 - Absences liées à l'exercice d'un mandat syndical donnant lieu à maintien de salaire[14]

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.

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

3.1.3.2 - Autres autorisations

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

Article 3.2 - Délégués syndicaux et sections syndicales[15]

3.2.1 - Désignation des délégués syndicaux

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur dans les entreprises de 50 salariés et plus.
Dans les entreprises de 7 à 49 salariés ETP conformément à l'article L. 2143-6 premier alinéa du Code du travail les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Seul un membre titulaire de la délégation du personnel peut être ainsi désigné comme délégué syndical.[16]

3.2.2 - Rôle du délégué syndical

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

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

3.2.3 - Les sections syndicales et leurs moyens d'action[17]

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.

[15] *Rédaction issue de l'avenant n°141 du 21/05/2019, relatif à la représentation des salariés, étendu par arrêté du 15/01/2020, NOR : MTRT2001296A, JO n°0018 du 22/01/2020*
[16] *Le dernier alinéa de l'article 3.2.1 est exclu de l'extension en étant contraire aux dispositions de l'article L.2346-3 du Code du travail.*
[17] *Rédaction issue de l'avenant n°10 du 01/06/2007, relatif aux moyens d'action des sections syndicales, étendu par arrêté du 17/12/2007, NOR : MTST0773980A, JO n°0299 du 26/12/2007*

Dans chaque entreprise et ses annexes et en accord avec le chef d'entreprise, conformément à l'article L. 2142-3 du Code du travail, un emplacement est réservé pour l'affichage des informations d'ordre professionnel et syndical dans des locaux réservés au personnel et non ouverts au public.

En outre, dans les entreprises ne pouvant prévoir un emplacement de panneaux d'affichage sur chaque site d'activité, l'employeur diffuse, à l'occasion de la remise des bulletins de paie, un recto verso de format A4, trimestriel par organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise. Par accord entre l'employeur et la section syndicale, ce recto-verso peut être remplacé par une communication électronique utilisant la messagerie de l'entreprise[18].

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

3.2.4 - Crédits d'heures

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

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

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

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

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

Article 3.3 - Comité social et économique (CSE)[19]

3.3.1 - Election de la délégation du personnel au CSE

Les membres de la délégation du personnel au CSE 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 ETP et plus suivant le décompte des effectifs encadré par l'article L. 2311-2 du Code du travail et de l'article 3.1.2 de la présente convention, la représentation du personnel sera assurée dans les conditions suivantes :

- de 7 à 10 salariés ETP : 1 titulaire
- de 11 à 24 salariés ETP : 1 titulaire et 1 suppléant
- de 25 à 49 salariés ETP : 2 titulaires et 2 suppléants
- de 50 à 74 salariés ETP : 4 titulaires et 4 suppléants
- de 75 à 99 salariés ETP : 5 titulaires et 5 suppléants
- de 100 à 124 salariés ETP : 6 titulaires et 6 suppléants
- à partir de125 salariés ETP : conditions prévues par le Code du travail.

L'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs.

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

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

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

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

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

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

[19] *Rédaction issue de l'avenant n°141 du 21/05/2019, relatif à la représentation des salariés, étendu par arrêté du 15/01/2020, NOR : MTRT2001296A, JO n°0018 du 22/01/2020*

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

3.3.2 - Attributions et moyens du CSE

3.3.2.1 - Attributions du CSE

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

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

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

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

3.3.2.2 - Moyens du CSE

Le chef d'entreprise est tenu de laisser à chacun des membres de la délégation du personnel titulaires ou suppléants (en cas de remplacement du titulaire), le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions pendant les heures de travail ; le temps passé dans ces conditions sera rétribué comme temps de travail dans la limite de :

- 2 heures par mois pour les entreprises de 7 à 10 salariés ETP
- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 salariés à 49 salariés ETP ;
- 18 heures par mois pour les entreprises de 50 à 74 salariés ETP ;
- 19 heures par mois pour les entreprises de 75 à 99 salariés ETP ;

- 21 heures par mois pour les entreprises de 100 à 124 salariés ETP ;

- A partir de 125 salariés ETP : conditions prévues par le Code du travail.

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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP, les membres de la délégation du personnel du CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois (Code du travail L. 2315-21).
Dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus, l'organisation des réunions est encadrée par les articles L. 2315-27 et L. 2315-28 du Code du travail.

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

Article 3.4 - Protection des représentants du personnel[20]

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

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

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

[20] *Rédaction issue de l'avenant n°141 du 21/05/2019, relatif à la représentation des salariés, étendu par arrêté du 15/01/2020, NOR : MTRT2001296A, JO n°0018 du 22/01/2020*

Article 3.5 - Les congés pour formation économique, sociale et syndicale[21]

En application des articles L. 2145-5 et suivants du Code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés habilitées au niveau national et interprofessionnel, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 15 jours par an. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.
Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou sessions, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut s'agir de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise, de candidats à de telles fonctions, ou enfin des salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans les organismes où ils représentent celui-ci.

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

[21] *Rédaction issue de l'avenant n°141 du 21/05/2019, relatif à la représentation des salariés, étendu par arrêté du 15/01/2020, NOR : MTRT2001296A, JO n°0018 du 22/01/2020*

Chapitre 4 - Contrat de travail

Article 4.1 - Principes directeurs

4.1.1 - Non-discrimination[22]

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

4.1.1.1 - Egalité professionnelle entre femmes et hommes[23]

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

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

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

[22] et [23] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

4.1.1.2 - Travailleurs handicapés

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

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

4.1.2 - Objectifs généraux

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

La spécificité de cette branche professionnelle est liée à l'évolution des activités sportives qui sont apparues et se sont développées selon leur propre rythme, en fonction des conditions climatiques, du temps de loisir des pratiquants et des calendriers des compétitions.
Dans cette branche professionnelle certaines situations d'emploi sont directement soumises aux contraintes liées à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives, et particulièrement affectées par les aléas de l'activité sportive elle-même et/ou par les nécessités de l'accueil et l'encadrement d'un public. Les autres situations d'emploi peuvent toutefois être occasionnellement affectées par ces contraintes.

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

Article 4.2 - Conclusion du contrat de travail, embauche

4.2.1 - La conclusion du contrat[24]

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

Outre les clauses particulières prévues par la loi, le contrat de travail mentionne notamment[25] :
- la nature du contrat ;
- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié, et s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;

[24] *L'article 4.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.1242-12 du Code du travail, qui prévoient, dans le cadre de la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée, la définition précise de son motif.*
[25] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

- 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'essai [26]

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.

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

4.3.1 - Absences pour maladie

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

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

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

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

Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application de dispositions législatives plus favorables.
Le temps d'arrêt de travail indemnisé dans les conditions fixées ci-dessus est assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

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

4.3.2 - Absences pour maladie professionnelle ou accident du travail

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

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

Article 4.4 - Rupture du contrat de travail

4.4.1 - La démission du salarié

Le salarié peut démissionner à tout moment sous réserve du respect d'un préavis d'une durée de :
- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

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

4.4.2 - Départ ou mise à la retraite[27]

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

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

4.4.2.1 - Préavis

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

4.4.2.2 - Indemnités de départ ou de mise à la retraite

4.4.2.2.1 - Indemnité de départ en retraite

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

4.4.3 - 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.

[27] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

4.4.3.3 - L'indemnité de licenciement[28]

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

Cette indemnité est équivalente à :

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

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

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

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

[28] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

Article 4.5 - Le contrat de travail intermittent[29]

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.

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

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

4.5.4 - Dépassement du seuil de 36 semaines sur 12 mois

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

Les heures réalisées par le salarié au-delà de 36 semaines d'activité donneront lieu à une majoration payée de :
- 4% lorsque le salarié réalise de 37 à 40 semaines d'activité (hors congés payés)
- 8% lorsque le salarié réalise de 41 à 42 semaines d'activité (hors congés payés)

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

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

4.5.5 - Droits des salariés

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

Dans les mêmes conditions que les salariés visés au premier alinéa de l'article L.3133-3 du Code du travail, pour ces salariés, le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de rémunération.

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

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

Article 4.6 - Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée

4.6.1 - Contrats saisonniers[30]

4.6.1.1 - Cas de recours

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

4.6.1.2 - Reconduction du contrat saisonnier

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

A.1 – Conditions de reconduction

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

- l'employeur dispose d'un emploi saisonnier, au sens de l'article L.1242-2 du Code du travail, à pourvoir et qui soit compatible avec la qualification du salarié ;

- le salarié a effectué au moins 3 mêmes saisons dans cette entreprise sur 3 années consécutives.

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

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

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

- Avant l'échéance du contrat saisonnier, l'employeur informe le salarié des conditions de reconduction de son contrat.

- Lorsqu'il dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir dans les conditions prévues par l'article A.1, l'employeur propose au salarié le nouveau contrat saisonnier au plus tôt 5 mois avant le début du contrat.

[30] *Rédaction issue de l'avenant n°145 du 02/07/2019 relatif au CDD saisonnier, étendu par arrêté du 05/02/2021, NOR : MTRT2103092A, JO n°0036 du 11/02/2021*

Une fois la proposition formulée par l'employeur, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour répondre. Si la proposition intervient moins de 2 mois avant le début du nouveau contrat, le salarié dispose d'un délai de quinze jours pour répondre.
En cas de réponse négative ou d'absence de réponse de la part du salarié dans le délai applicable, le salarié perd sa priorité d'accès à l'emploi saisonnier proposé.

A.3 - Prime

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

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

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

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

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

4.6.2 - Contrat d'intervention[31]

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

— il est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle, d'une durée limitée dans le temps et n'ayant pas vocation à se répéter au cours d'une même année civile ;

— il a pour objet la mise en œuvre des tâches spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations ;

— sa durée est liée à celle de l'événement organisé, étant entendu que cette durée couvre les périodes de montage et démontage.

Durant la tenue de la compétition ou de la manifestation organisée, la durée du travail effectif pourra être portée à 60 heures par semaine civile, dans la limite de 3 semaines consécutives[32]. Les heures supplémentaires seront majorées conformément aux dispositions du code du travail au-delà de la durée légale du travail.

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

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

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

[31] *Rédaction issue de l'avenant n°142 du 21 mai 2019 relatif au contrat d'intervention, étendu par arrêté du 18 septembre 2020, NOR : NOR : MTRT2024104A, JO n°0233 du 24/09/2020*

[32] *Cet alinéa est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-21 du code du travail, qui conditionnent le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures à l'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.*

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 préparation et à la mise en œuvre de l'activité[33] ;
- les temps de déplacement pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre au cours de la durée journalière de travail pour le compte d'un même employeur ;
- les temps de repas et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail.

5.1.2 - Heures supplémentaires

5.1.2.1 - Définitions et conditions générales

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail.
Les employeurs peuvent y avoir recours dans la limite du contingent annuel fixé par la loi et dans les conditions suivantes :
- jusqu'à 90 heures, le salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires que l'employeur lui demande de réaliser ;
- au-delà et dans la limite du plafond fixé par la loi, le salarié peut refuser de les effectuer.

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

5.1.2.2 - Contreparties

5.1.2.2.1 - Majoration ou repos compensateur de remplacement

Toute heure effectuée au-delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découlerait conformément aux dispositions des articles L.3121-27, L3121-35 et L3121-36 du Code du travail donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

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

[33] *Rédaction issue de l'avenant n°198 du 19/01/2024, relatif à diverses dispositions temps de travail et classification de la CCNS, étendu par arrêté du 13/12/2024, NOR : TEMT2432244A, JO n°0304 du 24/12/2024*

5.1.2.2.2 - Repos compensateurs obligatoires

Outre la récupération telle que définie ci-dessus, la réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit pour le salarié, à un repos compensateur défini comme suit.[34]

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. [35]

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.

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

La durée quotidienne du travail s'apprécie dans le cadre de la journée civile, soit de 0 heure à 24 heures.
Dès lors que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, l'amplitude maximale journalière ne peut pas dépasser 13 heures sauf exceptions prévues par la loi[36].

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[37]

5.1.4.1 - Repos hebdomadaire et travail dominical

5.1.4.1.1 - Le principe

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

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

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

5.1.4.1.2 - Les modalités

Lorsque les rythmes des activités sportives l'exigent et conformément aux dispositions du Code du travail, les entreprises ou établissements relevant de la présente convention bénéficient d'une dérogation à la règle du repos dominical, pour les types d'emplois qui sont liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives.[38]

Lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention. En outre, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche, l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de deux jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.
Le calcul du nombre de dimanches non travaillés s'effectue au prorata temporis quand la durée du contrat de travail est inférieure à un an.

[36] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*
[37] *Rédaction issue de l'avenant n°198 du 19/01/2024, relatif à diverses dispositions temps de travail et classification de la CCNS, étendu par arrêté du 13/12/2024, NOR : TEMT2432244A, JO n°0304 du 24/12/2024*
[38] *Une dérogation au repos dominical devant s'appliquer strictement aux cas prévus par le code du travail, l'alinéa 1 de l'article 5.1.4.1.2 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant n° 198 du 19 janvier 2024, est étendu sous réserve que l'emploi de salariés le dimanche rentre bien dans l'un des cas listés à l'article R. 3132-5 du code du travail pris en application de l'article L. 3132-12 du code du travail.*

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

5.1.4.2 - Jours fériés

A- Principes

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

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

B- Cas particulier des 1er janvier et 25 décembre

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

5.1.5 - Temps partiel[39]

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

5.1.5.1 - Définition

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

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

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

[39] *Rédaction issue de l'avenant n°87 du 15/05/2014, relatif au contrat de travail à temps partiel, étendu par arrêté du 24/10/2014, NOR : ETST1425580A, JO n°0255 du 04/11/2014 – rédaction maintenue à* ***durée indéterminée*** *par l'avenant n°197 du 19/01/2024, relatif au temps partiel, étendu par arrêté du 15/05/2025, NOR : TSST2512176A, JO n°0126 du 31/05/2025*

5.1.5.2.1 - Durée minimale de travail

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

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

- Pour un temps de travail contractuel réparti sur 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.

5.1.5.2.1.2 - 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 5.1.5.2.1.1 de la présente convention.

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

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

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

5.1.5.2.2 - Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études

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

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

5.1.5.2.3 - Dérogation à la demande du salarié

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

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

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

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

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

L'employeur s'engage à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice par le salarié qui le souhaite, d'emplois chez d'autres employeurs afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à 24 heures, à son équivalent mensuel ou à un temps plein. 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.

5.1.5.3 - Mentions obligatoires dans les contrats

Le contrat doit contenir outre les mentions prévues à l'article 4.2.1 de la présente convention les mentions suivantes :
- la période de référence ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, ou, en cas de répartition mensuelle du temps de travail, entre les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels les modifications éventuelles de cette répartition peuvent intervenir ainsi que la nature de ces modifications ;
- le délai de prévenance de cette modification, qui est de 7 jours ouvrés ; toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : intempéries, indisponibilité des locaux ou des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai peut être compris entre 3 et 6 jours ouvrés ;
- l'impossibilité pour l'employeur de réduire le délai de prévenance de la modification en deçà de 7 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles plus de 8 fois par an ;
- les limites concernant les heures complémentaires ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning.

5.1.5.4 - Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au travailleur à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite 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.

5.1.5.5 - Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, le cas échéant jusqu'à atteindre la durée légale du travail.
L'employeur et le salarié peuvent recourir au complément d'heures par avenant au contrat dans la limite de 9 semaines par an, consécutives ou non.

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

Le remplacement d'au moins 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%.

5.1.5.6 - 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.

5.1.5.7 - Droits des salariés à temps partiel

5.1.5.7.1 - Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-3 du Code du travail.
Tout refus de l'employeur doit être motivé par écrit au salarié dans un délai 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.

5.1.5.7.2 - 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.

5.1.5.7.3 - Dépassement permanent de la durée du travail prévue

Lorsque l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine (ou de l'équivalent sur le mois) l'horaire prévu dans son contrat :
- pendant 12 semaines consécutives ;
- ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines.

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

Article 5.2 - La modulation du temps de travail[40]

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.

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

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

5.2.2 - Dispositions communes

5.2.2.1 - Information des représentants du personnel et des salariés

Les membres élus du comité social et économique, s'ils existent[41] 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.

[41] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

5.2.3 - Travail à temps plein modulé

5.2.3.1 - Etendue de la modulation

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

1. Sur cette période annuelle, la durée de travail ne pourra pas excéder 1575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L.3133-7 du Code du travail. Cette réduction du temps de travail correspond au moins à 3 jours non travaillés, en dehors des congés payés et des jours fériés ;
2. Le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure.
3. Une période de haute activité correspond à une durée hebdomadaire égale ou supérieure de 41 heures. Chaque période de haute activité ne pourra être organisée sur plus de huit semaines consécutives, les intervalles entre deux périodes hautes ne pouvant être inférieurs à deux semaines de 35 heures hebdomadaires ou de congés payés ;
4. Le nombre de semaines travaillées de 48 heures ne peut excéder 14 semaines par an ;
5. La moyenne du temps de travail ne pourra pas dépasser sur 12 semaines consécutives 44 heures conformément aux dispositions de l'article L.3121-22 du Code du travail[42] ;
6. Pour les périodes d'activité réduite, la modulation pourra s'effectuer sous la forme de journée ou demi-journée non travaillée ;
7. Constituent des heures supplémentaires non programmées soumises aux dispositions des articles L.3121-30 et L.3121-36 du Code du travail et 5.1.2 de la CCNS[43] :
   - 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.

[42] et [43] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

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.

Une indemnisation au titre du recours à l'activité partielle peut le cas échéant être sollicitée pour les heures perdues en deçà de la durée du travail prévue dans le programme indicatif des salariés concernés sur la période considérée conformément aux dispositions légales applicables[44].

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[45]

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.

[44] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*
[45] *L'article 5.2.3.4 est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, du respect des dispositions de l'article L.2241-9 du Code du travail (égalité salariale entre les femmes et les hommes).*

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

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

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

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à 35 heures à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps du préavis. Lorsque cette compensation est impossible, et hors faute grave ou lourde, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de 35 heures que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites de l'article L. 3252-2 et L. 3252-3 du Code du travail.

5.2.4 - Travail à temps partiel modulé

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

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

5.2.4.1 - Etendue de la modulation

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

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

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

5.2.4.2 - Programmation[46]

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.

[46] *L'article 5.2.4.2 (Programmation) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 212-4-6 (6°) du code du travail, aux termes desquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié*

5.2.4.3 - Rémunération[47]

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

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

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

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

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à la durée contractuelle à l'expiration de délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des majorations prévues par l'article 5.1.5.4[48] ;

- 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.

[47] *L'article 5.2.4.3 est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, du respect des dispositions de l'article L.2241-9 du Code du travail (égalité salariale entre les femmes et les hommes).*

[48] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

Article 5.3 - Situations particulières

5.3.1 - Forfaits applicables aux cadres et à certains non cadres[49]

5.3.1.1 - Le forfait annuel en jours[50]

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

- salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;

- salariés non cadres des groupes 4 et 5 itinérants tels que définis à l'article 5.3.4 de la CCNS dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (recruteurs, observateurs, agents et chargés de développement, commerciaux) ;

- salariés non cadres des groupes 4 et 5 dont les missions sont directement liées à la qualité et au bon déroulement des compétitions ou manifestations sportives, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (chargé de communication, chargé de marketing).

5.3.1.2 - Convention individuelle de forfait

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

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

5.3.1.3 - Volume du forfait[51]

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

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L.3133-7 du Code du travail.
Ce nombre de jours travaillés est défini pour une année complète de travail et pour un droit intégral à congés payés.

---

[49] *Rédaction issue de l'avenant n°123 du 18/10/2017, relatif au forfait annuel en jours, étendu par arrêté du 18/09/2020, NOR : 2024104A, JO n°0233 du 24/09/2020*

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

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

Ce nombre de jours travaillés est un plafond. Par conséquent, la convention individuelle de forfait peut prévoir une durée de travail en jours minorée.
En tout état de cause, la charge de travail du salarié doit tenir compte de cette durée.

En plus de son droit à congés payés, chaque salarié au forfait en jours sur l'année bénéfice d'un nombre de jours de repos supplémentaires, dont le nombre s'obtient comme suit :
Nombre de jours de l'année civile – nombre de jours tombant un week-end - nombre de jours de congés payés acquis – nombre de jours fériés dans l'année civile tombant un jour de la semaine – nombre de jours du forfait.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au prorata temporis.
Le forfait jour sera recalculé au prorata temporis du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète. Il y sera, le cas échéant, ajouté les jours de congés payés non acquis. Par ailleurs, le nombre de jours de repos supplémentaires sera recalculé en conséquence.

5.3.1.4 - Décompte du forfait[52]

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

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

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

5.3.1.5 - Rémunération

5.3.1.5.1 - Dispositions communes

A l'occasion de la conclusion d'une convention de forfait en jours, l'employeur et le salarié apportent une attention particulière à la rémunération perçue par le salarié.
Le salarié ayant conclu une convention de forfait perçoit une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui imposées.

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

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

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

5.3.1.5.2 - Dispositions spécifiques aux salariés non cadres

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

5.3.1.6 - Contrôle de la charge de travail et modalité de communication[53]

Il est rappelé que le salarié en convention de forfait en jours sur l'année n'est pas soumis aux dispositions relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.
Toutefois, dans un souci de bon équilibre au travail et afin d'assurer la protection de la santé et sécurité des salariés, il est précisé que des mesures seront mises en place afin de vérifier que le salarié a une charge de travail raisonnable et répartie dans le temps.
Il est également rappelé que les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année ne devront pas travailler plus de six jours d'affilée.

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

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

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

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

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

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

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

- Entretiens :

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

[53] *L'article 5.3.1.6 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant 123 est étendu sous réserve que l'entretien annuel prévu aborde également le thème de l'organisation du travail dans l'entreprise et la rémunération du salarié, conformément aux dispositions du 2° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.*

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

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

- Information annuelle aux IRP :

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

5.3.1.7 - Droit à la déconnexion

Les salariés soumis au régime du forfait en jours sur l'année bénéficient d'un droit à la déconnexion.
Il s'agit du temps en dehors du temps de travail pendant lequel le salarié n'a pas accès aux moyens technologiques lui permettant de communiquer ou de se connecter au réseau intranet/internet.

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

5.3.1.8 - Temps de repos

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

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

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

5.3.1.9 - Rachat de jours de repos

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

Ce rachat s'effectue selon les dispositions légales.

5.3.2 - Définitions et champ d'application

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

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

5.3.2.1 - Les cadres dirigeants[54]

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

Les dispositions de la troisième partie, livre premier, Titre II du Code du travail portant sur la durée du travail et le travail de nuit, et celles de la troisième partie, livre premier, Titre III du Code du travail portant sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire et les jours fériés, ne s'appliquent pas à ces cadres, qui perçoivent une rémunération forfaitaire correspondant à un nombre indéterminé d'heures de travail.

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

5.3.2.2 - 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.

5.3.2.3 - 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.

5.3.3 - 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.

[54] *Le premier alinéa de l'article 5.3.2.1 figurant à l'article 5.3.2 est étendu sous réserve du respect des critères définis à l'article L.3111-2 du Code du travail.*

5.3.4 - Les personnels non cadres itinérants

5.3.4.1 - Définitions

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

5.3.4.2 - Forfaits applicables

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

5.3.5 - Autres situations particulières

5.3.5.1 - Astreintes

5.3.5.1.1 - Définition et champ d'application

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

5.3.5.1.2 - Modalités de mise en place

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail. La contrepartie sera accordée sous forme de repos. Cette contrepartie sera de 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.

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

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

Toutefois, hormis pour les emplois de cadres en forfait jours, le temps de trajet effectué dans le cadre d'une mission donne lieu à contrepartie, mais n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif. Cette contrepartie sera un repos compensateur d'une durée de 10% du temps de déplacement jusqu'à 18 heures cumulées dans le mois, au-delà de 25%.
Ce repos compensateur pourra être remplacé par une compensation financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

5.3.5.3 - Travail de nuit

5.3.5.3.1 - Définitions et champ d'application

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

5.3.5.3.2 - Modalités et contreparties

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

Pour les salariés définis ci-dessus, chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 12.5%.
Pour les travailleurs de nuit, les durées maximales légales de travail sont de 10 heures par nuit et de 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5ème semaine doit être de 35 heures au plus.

5.3.5.3.2.2 - Pour les autres salariés

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

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

5.3.5.3.2.3 - Temps de pause

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

5.3.5.4 - Equivalences[55]

5.3.5.4.1 - 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.

5.3.5.4.2 - Accompagnement et encadrement de groupe

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

Lorsque les salariés réalisent des missions d'accompagnement et d'encadrement de groupe comprenant une présence nocturne obligatoire, le régime d'équivalence par journée de travail est le suivant : rémunération sur la base de 7 heures pour une présence de 13 heures maximum, s'ajoutant à la rémunération prévue à l'article 5.3.5.4.1.
Dans le cadre de ce régime d'équivalence toutes les heures de présence hors nuitée effectuées au-delà de la 65ème heure, seront comptabilisées en heures supplémentaires.

5.3.5.5 - Modalité de prise des repos compensateurs

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

[55] *L'article 5.3.3.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.3121-1 du Code du travail, qui prévoient l'institution par décret de durées équivalentes à la durée légale du travail, dans le respect des seuils et plafonds communautaires, et ne concernent que les salariés à temps plein.*
Article non applicable à défaut de parution du décret d'application

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

Article 6.1 - Conditions de travail

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

Article 6.2 - Santé, Hygiène, Sécurité

6.2.1 - Médecine du travail[56]

6.2.1.1 - Principe

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

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

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

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

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

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

6.2.1.3 - Visites d'information et de prévention périodiques

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

[56] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

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

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

6.2.2 - Sécurité

6.2.2.1 - Préambule

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

6.2.2.2 - Devoir d'information

L'employeur est tenu d'informer les salariés, par tout moyen approprié à sa disposition, des règles applicables aux conditions d'exercice ou d'encadrement de l'activité en vue de laquelle ils ont été recrutés.
De leur côté, les salariés s'engagent à se conformer à ces règles et à observer strictement les consignes y afférentes dans l'utilisation des dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

6.2.3 - Rôle des représentants du personnel en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail[57]

6.2.3.1 - Rôle du CSE

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

De plus, dans les structures de 50 salariés ETP et plus, le comité social et économique (Code du travail L. 2312-9) :
1- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ;

[57] *Rédaction issue de l'avenant n°141 du 21/05/2019, relatif à la représentation des salariés, étendu par arrêté du 15/01/2020, NOR : MTRT2001296A, JO n°0018 du 22/01/2020*

2- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
3- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

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

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

Une CSSCT est créée au sein du CSE dans les structures et établissements distincts d'au moins 300 salariés ETP.
Dans les autres structures, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

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

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

6.2.4 - Prévention et éthique

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

6.2.5 - Droit de retrait et danger grave et imminent

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

Par extension, lorsque la situation présente un danger grave et imminent pour l'intégrité physique ou pour la santé des pratiquants qu'il encadre, le salarié ne pourra être sanctionné pour avoir exercé son droit de retrait et ne pas avoir exécuté les instructions reçues.
Ces principes s'appliquent également en cas de manquement avéré, dans le cadre de l'établissement, aux dispositions légales et réglementaires régissant la lutte contre le dopage.

Article 6.3 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire[58]

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 2.2.3.

[58] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

Chapitre 7 - Les congés

Article 7.1 - Les congés payés annuels

7.1.1 - Droit aux congés

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

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

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

7.1.2 - Périodes assimilées à un temps de travail effectif

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel :
- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé maternité, paternité, adoption, accidents du travail et de trajet, maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation au titre de l'article 4.3.1 ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d'emploi) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés exceptionnels ;
- les autorisations d'absence pour la défense nationale visées par le Code du travail (journée défense et citoyenneté, réserve militaire opérationnelle)[59] ;
- 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[60]

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

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

[59] et [60] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

Article 7.2 - Les congés pour événements familiaux[61]

Dans les circonstances ci-après, et moyennant justificatif, le personnel bénéficie d'un congé payé spécial indépendant des congés légaux :
- 5 jours consécutifs ou non pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 5 jours consécutifs ou non pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant [62];
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours consécutifs ou non pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur du salarié ;
- 3 jours consécutifs ou non pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 2 jours consécutifs ou non pour l'annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant ;
- 1 jour pour déménagement.

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

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le terme de conjoint inclut les concubins notoires et les pacsés[63].

Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable en lien avec l'événement. En application des dispositions légales en vigueur, le congé naissance commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.[64]

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

7.3.1 - Le congé de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (article L. 1225-17 du Code du travail), le bénéfice du maintien éventuel de salaire sera acquis dans les mêmes conditions que celles prévues pour la maladie professionnelle au chapitre 4 article 4.3.2.

Les absences liées à la surveillance médicale pré et post natale, ou prévues dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, en application de l'article L.1225-16 du Code du travail, n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et les droits liés à l'ancienneté[65].

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.

---

[61] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021.*
[62] *Le 3e alinéa de l'article 7.2, dans sa rédaction issue de l'article 5 du présent avenant, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 nouveau du code du travail*
[63] *Le 3e alinéa de l'article 7.2, dans sa rédaction issue de l'article 5 du présent avenant, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 nouveau du code du travail.*
[64] *Rédaction issue de l'avenant n°154 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225824A, JO n°0238 du 13 octobre 2022*
[65] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

7.3.3 - Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant[66]

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

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

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

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.

[66] *Rédaction issue de l'avenant n°154 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225824A, JO n°0238 du 13 octobre 2022*

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.

7.3.4.4 - Renouvellement

Le congé sans solde est renouvelable deux fois sans pouvoir excéder une durée maximale de trois ans.
Un délai de carence égal à 1/3 de la durée du congé renouvellement inclus, doit être respecté avant une nouvelle demande de congés sans solde.

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

Outre les dispositions prévues par la loi en ce qui concerne les candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat, les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de vingt jours ouvrables.
Le salarié bénéficie à sa convenance des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière. Il doit avertir son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.
Sur demande de l'intéressé, la durée de ces absences est imputée sur celle du congé payé annuel, dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin.
Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées : elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur. La durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif, pour la détermination des droits à congés payés, ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

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

En ce qui concerne les candidats élus à des mandats des collectivités publiques territoriales, les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale pendant la durée légale de celle-ci.
Le salarié bénéficie, à sa convenance, des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière, il doit avertir son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.
Sur demande de l'intéressé, la durée de ces absences est imputée sur celle du congé payé annuel, dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin.
Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées ; elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur.
La durée de ces absences est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.
En cas d'élection et au plus tard à l'expiration du premier mandat, le salarié peut solliciter son réembauchage. Il doit alors adresser à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat.
L'employeur est alors tenu pendant un an de l'embaucher en priorité dans les emplois correspondant à sa qualification, et de lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Chapitre 8 - Formation professionnelle[67]

Préambule

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

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

Article 8.1 - Plan de développement des compétences

8.1.1 - Règles générales

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

Lorsqu'il existe une représentation du personnel au sens du chapitre 3, les entreprises sont tenues d'établir tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation.

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

[67] *Rédaction issue de l'avenant n°143 du 21/05/2019, relatif à la formation professionnelle et au financement du paritarisme de branche, étendu par arrêté du 18/09/2020, NOR : MTRT2024104A, JO n°0233 du 24/09/2020.*

8.1.2 - Actions de formation et rémunération

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

8.1.2.1 - Les actions de formation obligatoirement réalisées sur le temps de travail

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

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

8.1.2.2 - Les autres actions de formation

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

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2% du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement.

- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L6321-6 du Code du Travail

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

Article 8.2 - Compte Personnel de Formation

8.2.1 - Ouverture et fermeture du CPF

Chaque salarié bénéficie d'un Compte Personnel de Formation (CPF) dans les conditions définies par la loi.

8.2.2 - Mobilisation du CPF

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Le CPF peut être mobilisé dans trois hypothèses :
- en autonomie par le salarié
- en co-construction avec l'employeur
- en vue d'une transition professionnelle conformément à l'article 8.3.

8.2.3 - Formations éligibles au CPF

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

- Les formations certifiantes et qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au registre spécifique des certifications et des habilitations (RSCH) gérés par France compétences.

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1.

- Les bilans de compétences mentionnés au 2°du même article L.6313-1.

- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd.

- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.

- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Article 8.3 - CPF de transition professionnelle

8.3.1 - Principes

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

8.3.2 - Ancienneté

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

- soit d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs ;

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

Article 8.4 - Contrat de professionnalisation

8.4.1 - Contrat de professionnalisation

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

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

8.4.2 - Objectifs du contrat[68]

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

8.4.3 - Public visé

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

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

[68] *Rédaction issue de l'avenant n°204 du 18/06/2024, relatif à la modification du Chapitre VIII, étendu par arrêté du 08/11/2024, NOR : TEMT2425942A, JO n°0277 du 23/11/2024*

8.4.4 - Modalités

8.4.4.1 - Durée du contrat CDD[69]

L'acquisition d'une qualification par les jeunes, par les demandeurs d'emploi ou par les autres bénéficiaires visés par l'article L6325-1 du code du travail implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels de diplômes. Aussi, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 24 mois.
En outre, pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

8.4.4.2 - Durée de la formation[70]

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour un bénéficiaire mentionné à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ou visant une formation diplômante (titre RNCP), la durée des actions de formation hors entreprise peut être comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.
Dans tous les autres cas, la durée de la formation hors entreprise sera comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

8.4.4.3 - CDI

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

8.4.4.4 - Rémunération

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

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

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

[69 et 70] *Rédaction issue de l'avenant n°204 du 18/06/2024, relatif à la modification du Chapitre VIII, étendu par arrêté du 08/11/2024, NOR : TEMT2425942A, JO n°0277 du 23/11/2024*

8.4.4.5 - Tutorat

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

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

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

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

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

Article 8.5 - Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)[71]

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

8.5.1 - Salariés concernés

Le dispositif Pro-A est ouvert aux salariés listés ci-dessous n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du Code du Travail et correspondant au grade de la licence :
- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les sportifs et entraineurs professionnels en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du Code du Sport ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- les salariés placés en activité partielle mentionnés à l'article L. 5122-1 du Code du Travail.

[71] *Rédaction issue de l'avenant n°153 du 21/06/2021, relatif à la reconversion ou promotion par alternance dans la branche sport, étendu par arrêté du 19/09/2021, NOR : MTRT2130032A, JO n°0262 du 10/11/2021. L'article 8.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.*

8.5.2 - Action de formation

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) de la branche Sport.
Les modalités relatives à la désignation d'un tuteur sont conformes aux dispositions de l'article 8.4.4.5 de la CCNS.

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

Conformément à l'article D.6324-1 du Code du Travail, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.
Conformément à l'article L .6325-12 du Code du Travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.
Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L.6325-11 du Code du Travail. Cette durée ne s'applique pas aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et aux actions de validation des acquis de l'expérience.

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

8.5.3 - Qualifications visées

La reconversion ou promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :
- Un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles ;

- Un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Les actions permettant la Validation des Acquis de l'Expérience et l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont également visées.

8.5.4 - Certifications professionnelles visées[72]

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

Les certifications visées par le présent accord sont :

- Les certifications enregistrées à l'Annexe II du Code du Sport et visées par l'article L.212.1 du Code du Sport, qui dispose que « Seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle (…) les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle :

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

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

- Les certifications adressées à France compétences et en vue de leur enregistrement au Répertoire Nationale des Certifications professionnelles et à l'annexe II du Code du Sport, sous réserve de ces dits enregistrements.

Article 8.6 - Contributions à la formation professionnelle

8.6.1 - Dispositions générales

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

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

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

[72] *Rédaction issue de l'avenant n°175 du 29/11/2022, relatif à la reconversion ou promotion par alternance dans la branche sport, étendu par arrêté du 22/05/2023, NOR : MTRT2312329A, JO n°0127 du 03/06/2023*

8.6.2 - Répartition des fonds

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

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

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

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

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

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

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

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

- Pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2,00 euros minimum et 5000,00 euros maximum.
  Pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10,00 euros minimum et 5000,00 euros maximum.

Cette contribution est versée à l'organisme collecteur désigné.

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

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

- Le développement de la formation professionnelle continue,
- La sécurisation des parcours professionnels,
- La reconversion des salariés,
- Les actions de formation destinées aux dirigeants bénévoles.

Article 8.7 - Observatoire des métiers du Sport

8.7.1 - Préambule

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche un observatoire des métiers du Sport est mis en place.
L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

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

8.7.2 - Objet

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

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

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

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

8.7.3 - Fonctionnement

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

L'observatoire est financé par le fonds institué par l'article 2.3.1 de la présente convention et par toute autre ressource non interdite par la loi.
Les travaux de l'observatoire nécessitant l'engagement des financements mentionnés au présent article, ou de fonds du paritarisme, sont soumis à l'approbation de la CPNEF. Le conseil de gestion du Fonds d'aide au développement du paritarisme met en œuvre ces décisions, sous réserve qu'il dispose des fonds nécessaires.

Chapitre 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)[73]

La rémunération individuelle est librement fixée par l'employeur au regard des exigences du poste considéré (degré d'autonomie, de responsabilité et de technicité requis) et des compétences du salarié (formation professionnelle, expérience acquise…).
L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire correspondant à la durée légale, ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

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

→ Pour les salariés des groupes 1 à 6 :

A compter du 1er janvier 2024, pour les groupes 1 à 6, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant [74]:

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

→ Pour les salariés des groupes 7 et 8 :

A compter du 1er janvier 2024, pour les groupes 7 et 8, à temps plein, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur aux montants définis par le tableau suivant [75]:

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

[73] *Rédaction des 3 premiers alinéas issue de l'avenant n°177 du 29 novembre 2022, relatif aux salaires, étendu par arrêté du 20/02/2023, NOR : MTRT2304897A, JO n°0051 du 01/03/2023*
[74] et [75] *Rédaction issue de l'avenant n°189 relatif aux salaires, étendu par arrêté du 11/12/2023, NOR : MTRT2330606A, JO n°0290 du 15/12/2023*

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

9.2.2 - Cas des salariés à temps partiel travaillant moins de 24 heures hebdomadaires[76]

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

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

9.2.3 - Prime d'ancienneté

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

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

9.2.3.1 - Ancienneté d'entreprise

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

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

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

[76] *Rédaction issue de l'avenant n°87 du 15/05/2014 relatif au contrat de travail à temps partiel, étendu par arrêté du 24/10/2014, NOR : ETST1425580A, JO n°0255 du 04/11/2014 - rédaction maintenue à* ***durée indéterminée*** *par l'avenant n°197 du 19/01/2024, relatif au temps partiel, étendu par arrêté du 15/05/2025, NOR : TSST2512176A, JO n°0126 du 31/05/2025*

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.

Article 9.3 - Grille de classification

Les parties signataires conviennent de se réunir 3 ans après la date d'extension de la présente convention afin de juger de l'opportunité de modifier la grille de classification.

Groupes	Définition	Repères de compétences		
		Autonomie	Responsabilité	Technicité
1 Employé	Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.	Les tâches sont effectuées sous le contrôle direct d'un responsable.		Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer
2 Employé	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire. Le contrôle des tâches s'effectue en continu.	Ne peut pas comporter la responsabilité d'autres salariés. Sa responsabilité pécuniaire ne peut dépasser la gestion d'une régie d'avance.	Ne peut comporter la programmation des tâches d'autres salariés.
3 Technicien	Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique, ou un savoir-faire technique spécialisé.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution. Le contrôle du travail s'opère par un responsable au terme d'un délai prescrit.	Le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut exercer un rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas en assurer le contrôle.	Le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération.

Groupes	Définition	Repères de compétences		
		Autonomie	Responsabilité	Technicité
4 Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'une équipe de travail (salariée ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il a une responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.
5 Technicien			L'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Il peut avoir en responsabilité la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.

<table>
<tr><th rowspan="2">Groupes</th><th rowspan="2">Définition</th><th colspan="3">Repères de compétences</th></tr>
<tr><th>Autonomie</th><th>Responsabilité</th><th>Technicité</th></tr>
<tr><td>6
Cadre
Ce groupe concerne soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 6 salariés équivalent temps plein, soit les cadres ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie[77]</td><td rowspan="2">Personnels disposant d’une délégation permanente de responsabilités émanant d’un cadre d’un niveau supérieur ou des instances statutaires.

Ils participent à la définition des objectifs, à l’établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu’à son évaluation y compris dans ses aspects financiers.</td><td rowspan="2">Le contrôle s’appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats</td><td>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu’ils élaborent dans l’exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.</td><td></td></tr>
<tr><td>7
Cadre</td><td>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu’ils élaborent dans l’exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs</td><td></td></tr>
<tr><td>8
Cadre dirigeant</td><td colspan="4">Cadre dirigeant</td></tr>
</table>

[77] *Rédaction par l’avenant n°198 du 19/01/2024, relatif à diverses dispositions temps de travail et classification de la CCNS, étendu par arrêté du 13/12/2024, NOR : TEMT2432244A, JO n°0304 du 24/12/2024 -* ***Application de mesures transitoires - veuillez consulter notre article.***

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

Groupes	Administration	Entretien - Accueil – Restauration
1 Employé	Agent administratif	Agent d'entretien, gardien, agent d'accueil, placier, stadier, guichetier, aide de cuisine
2 Employé	Aide comptable, agent administratif, secrétaire, opérateur de saisie, magasinier, agent d'intendance, chauffeur	Ouvrier d'entretien, agent de maintenance, jardinier, hôtesse d'accueil, surveillant d'activité, surveillant de centre de formation, commis de cuisine
3 Technicien	Assistant généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste	Technicien de maintenance, cuisinier
4 Technicien	Assistant spécialisé, secrétaire principale comptable, économe, attaché de presse, assistant communication et marketing, documentaliste, chargé de billetterie	Animateur, chef de cuisine
5 Technicien	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien	Responsable d'équipement, responsable de la sécurité (évènements ou installations), responsable maintenance
6 et 7 Cadre	Directeur (petite structure), responsable de service, responsable des services généraux, responsable informatique, chef directeur adjoint, directeur de service, directeur administratif et financier, directeur de la communication et du marketing, chef comptable, contrôleur de gestion, ingénieur comptable,	Directeur d'équipement
8 Cadre dirigeant	Directeur général	

Chapitre 10 - Prévoyance

Article 10.1 - Bénéficiaires[78]

Le présent chapitre s'applique à tous les salariés non-cadres, sans condition d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à l'exception des salariés définis au chapitre XII de la présente convention et des intermittents du spectacle.

Par salariés non-cadres, il faut entendre le personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Le personnel cadre, visé aux articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, est quant à lui soumis à l'article 1 de cet accord, et doit, en tout état de cause, bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par ce chapitre.

Article 10.2 - 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[79]

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale, le salarié, tel que défini par l'article 10.1, bénéficie du versement d'une indemnité journalière, dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS, (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) est égal à 100% du salaire net à payer.

Les prestations sont servies en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur définies au chapitre IV – article 4-3-1 de la CCN du Sport et par la loi et les textes qui en découlent. Les prestations cessent dans les cas suivants :
- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1095ème jour d'arrêt de travail, ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net.

[78] *Rédaction issue de l'avenant n°203 du 18/06/2024 relatif à l'article 10.1 de la CCN du Sport, étendu par arrêté du 25/09/2024, NOR : TEMT2425383A, JO n°0239 du 08/10/2024*
[79] *Rédaction issue de l'avenant n°3 du 20/12/2005, relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 07/12/2006, NOR : SOCT0612461A, JO n°293 du 19/12/2006*

Article 10.4 - Capital décès[80]

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 150% du salaire de référence.

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

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la Sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :
- 1ère catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2ème catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3ème catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente de la Sécurité sociale.

Le montant des prestations, y compris les prestations de la Sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) est égal à 100% du salaire net à payer pour les 2ème et 3ème.

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

Article 10.6 - Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale[81]

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.

[80] *Rédaction issue de l'avenant n°111 du 30 juin 2016 relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 28/04/2017, NOR : ETST1713050A, JO n°0102 du 30/04/2017*
[81] *Rédaction issue de l'avenant n°42 du 16/11/2009, relatif au maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale, étendu par arrêté du 11/10/2010, NOR : MTST1026341A, JO n°0244 du 20/10/2010*

Article 10.7 - 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[82]

A compter du 1er février 2025, le taux de cotisation global du régime conventionnel de prévoyance est fixé à 0,97% de la rémunération brute du salarié, selon la répartition suivante : 0,485% pour l'employeur et 0,485% pour le salarié.

Cette cotisation est appliquée sur la rémunération brute du salarié dans la limite des tranches A (TA) et tranche B (TB) du salaire.

Pour rappel, les tranche A et tranche B de rémunération brute correspondent aux limites définies ci-après :

- **Tranche A (TA) :** partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- **Tranche B (TB) :** partie de la rémunération de référence comprise entre un plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Le taux de cotisation global ainsi fixé est réparti comme suit à compter du 1er février 2025 :

Garanties	**Taux de cotisation TA/TB**		
	Total	**Employeur**	**Salarié**
Décès	0,13%	0,08%	0,05%
Rente éducation	0,05%	0,03%	0,02%
Incapacité temporaire de travail	0,355%	0,00%	0,355%
Invalidité	0,345%	0,285%	0,06%
Maintien de salaire des personnels non indemnisés par la sécurité sociale	0,09%	0,09%	0,00%
Total	**0,97%**	**0,485%**	**0,485%**

*[82] Rédaction issue de l'avenant n°205 du 17 octobre 2024 relatif au chapitre 10 de la CCNS, étendu par arrêté du16/12/2024, NOR : TEMT2431246A, JO n°0305 du 26 décembre 2024 – Au préambule de l'avenant, les mots : **« dédiée au régime de prévoyance de la branche, et dans un souci de préserver l'équilibre et la continuité du régime »** sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale*

Article 10.9 - Gestion du régime conventionnel[83]

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent chapitre de la convention collective du sport sont tenues d'adhérer pour le régime de prévoyance à l'un des organismes gestionnaires désignés ci-dessous :
- AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L.931-1 du Code de la Sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes co-assureurs » ;
- Groupement National de Prévoyance (GNP), Union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L.931-2 du Code de la Sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes co-assureurs » ;
- IONIS Prévoyance, Institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L.931-1 du Code de la Sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes co-assureurs » ;
- Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française (UNPMF), organisme agrée, relevant du livre II du Code de la Mutualité, ci-après dénommée « les organismes co-assureurs »,

L'organisme désigné pour assurer la couverture de la garantie « Rente éducation » prévue par le présent accord est l'OCIRP - Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, ci-après dénommée « OCIRP ».

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

Une convention de co-assurance est conclue entre les organismes désignés. Celle-ci désigne un apériteur qui sera plus particulièrement en charge d'organiser la compensation des comptes ainsi que leur mutualisation. Elle sera également en charge de la présentation annuelle des comptes consolidés auprès des partenaires sociaux de la branche.

Article 10.10 - Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance[84]

Le régime est administré par la Commission Nationale Paritaire de gestion. Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

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

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

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 ;

[83] *Rédaction issue de l'avenant n°3 du 20/12/2005, relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 07/12/2006, NOR : SOCT0612461A, JO n°293 du 19/12/2006*
[84] *Rédaction issue de l'avenant n°131 du 03/05/2018 relatif au dialogue social, étendu par arrêté du 03/12/2019, NOR : MTRT1934695A, JO n°00287 du 11/12/2019*

- délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffusent les gestionnaires ;
- informe une fois par an et par écrit les membres de la Commission Mixte sur la gestion et la situation du régime ;
- examine les garanties contractées par la ou les institutions de prévoyance désignées ;
- examine les litiges relatifs à l'obligation de changement du ou des organismes gestionnaires.

La commission paritaire débat de tout ce qui concerne les problèmes d'interprétation, d'orientation générale et d'application du régime de prévoyance.

De plus elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle propose à la Commission Mixte les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec les organismes gestionnaires.

A cet effet, les organismes gestionnaires lui communiquent chaque année l'état des adhérents par organisme de prévoyance ainsi que de façon consolidée, les documents financiers ; leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 15 juin[85] 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.

[85] *Rédaction issue de l'avenant n°69 du 07/02/2012 relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, étendu par arrêté du 27/11/2012, NOR : ETST1240448A, JO n°0287 du 09/12/2012*

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.

Article 10.13 - Commission paritaire nationale santé[86]

Celle-ci est composée de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs représentatifs dans la branche.

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

Son rôle est de suivre l'application et l'évolution du présent accord et du régime conventionnel de frais de santé.

Au titre de ses différentes missions, il s'agira notamment de :

- Piloter paritairement, à l'aide des organismes assureurs recommandés et éventuellement d'un actuaire conseil, le régime en assurant la pérennité et l'évolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte des spécificités de la branche, l'optimisation du reste à charge des assurés et la maîtrise de la consommation ;

Ce suivi s'effectuera selon un principe de pilotage à l'équilibre de chacun des périmètres du risque.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par voie de protocole technique.

- Faire évoluer à la hausse ou à la baisse les garanties et/ou les tarifs, en fonction de l'équilibre financier du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou encore d'évolutions légales ou réglementaires notamment ;

- Mettre en place, à l'aide des organismes assureurs recommandés et éventuellement d'un actuaire conseil, tout dispositif de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue notamment d'éviter toute situation de surconsommation ;

- Piloter les actions prioritaires relatives au haut degré de solidarité.

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Elle pourra se doter d'un règlement intérieur.

Il est convenu que cette Commission se réunira, dans la mesure du possible, sur un rythme équivalent à celui de la Commission paritaire nationale de prévoyance, soit à raison de 2 réunion(s) au moins par an.

Les réunions de ces deux commissions seront, autant que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant

[86] *Rédaction issue de l'avenant n°131 du 03/05/2018 relatif au dialogue social, étendu par arrêté du 03/12/2019, NOR : MTRT1934695A, JO n°00287 du 11/12/2019*

Chapitre 10 Bis- Complémentaire santé (mutuelle)[87]

Un régime de complémentaire santé (mutuelle) obligatoire est mis en place pour les entreprises et salariés de la branche Sport.
Le dispositif est défini par l'accord « relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé » du 06 novembre 2015, complété de ses avenants.

[87] *Rédaction issue de l'avenant n°154 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225824A, JO n°0238 du 13 octobre 2022. L'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve que le terme « mutuelle » soit entendu comme l'organisme assureur, librement choisi par l'employeur, quelle que soit sa forme juridique au sens de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale.*

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

Dans le cadre de la présente convention collective, les acteurs de la branche souhaitent assurer la promotion de la mise en commun des moyens favorisant l'emploi et les intérêts des salariés et des employeurs.

Les groupements d'employeurs, les associations travaillant sur la gestion des personnels à temps partagé répondent aux besoins spécifiques du secteur sportif pour l'encadrement de leurs activités. Ils participent au soutien des petites structures sportives pour assurer leur développement, tout en œuvrant pour la pérennisation des emplois dans la branche professionnelle.

Article 11.1 - Groupements d'employeurs

11.1.1 - Constitution et principes[88]

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[89]

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[90]

Les salariés des groupements d'employeurs mis à disposition, en tout ou partie, d'un ou plusieurs de leurs membres, entrent dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice lorsque les conditions légales en vigueur sont remplies. En application de l'article L. 1253-8-1 du Code du travail, ces salariés ne sont décomptés dans les effectifs du groupement d'employeurs que pour l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel.

Le calcul de l'effectif, les règles d'électorat et d'éligibilité, sont définies aux articles L.1111-2 et suivants du Code du travail, L2314-18 et suivants du Code du travail, ainsi que dans le chapitre 3 de la présente convention.

[88] *Rédaction issue de l'avenant n°19 du 06/09/2007, relatif aux groupements d'employeurs, étendu par arrêté du 19/02/2008, NOR : MTST0804606A, JO n°0052 du 01/03/2008*
[89] *L'article 11.1.2 figurant à l'article 11.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.1253-17 du Code du travail.*
[90] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

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

11.2.1 - Principe

Le cumul d'emplois est possible, sauf dispositions particulières l'interdisant, dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation concernant la durée maximale de travail autorisée. Le cumul d'un emploi public et d'un emploi privé relevant de la présente convention est possible dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.
Le salarié est tenu d'informer chacun de ses employeurs sur ses autres engagements contractuels.

11.2.2 - Durée du travail

Le temps de travail total des salariés à employeurs multiples est soumis au respect de la durée légale du travail.

Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle au profit d'un même employeur donnent lieu, selon le cas, au paiement d'heures complémentaires et/ou d'heures supplémentaires conformément aux dispositions du chapitre 5 de la présente convention.

11.2.3 - Médecine du travail[91]

En cas d'embauche, la visite d'information et de prévention prévue par l'article R.4624-10 du Code du travail n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédents son embauche (ce délai est ramené à 3 ans maximum pour les salariés mentionnés à l'article R.4624-17 du Code du travail soumis à une surveillance médicale particulière) ;

- le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques équivalents ;

- le service de santé au travail concerné est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;

- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou du temps de travail, formulée au titre de l'article L. 4624-3 du Code du travail, ou aucun avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, n'a été émis au cours des 5 dernières années (ou, pour le salarié mentionné à l'article R.4624-17, au cours des 3 dernières années).

Ce principe est applicable dans les mêmes conditions au renouvellement de la visite d'information et de prévention.

Pour les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, un examen médical d'aptitude est réalisé lors de l'embauche sauf si le salarié a déjà fait l'objet d'un constat d'aptitude sur le même poste au cours des deux dernières années, dans les conditions prévues par les articles R.4624-23 et suivants du Code du travail.

[91] *Rédaction issue de l'avenant n°147 du 23/01/2020 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 10/11/2021, NOR : MTRT2130940A, JO n°0266 du 16/11/2021*

Chapitre 12 - Sport professionnel

Préambule

Le sport professionnel est une activité économique étroitement liée aux impératifs et aux aléas de la compétition sportive, dont la nature et les conditions d'exercice ont une incidence nécessaire sur les conditions d'emploi, de travail, de rémunération ainsi que sur les garanties sociales à définir pour les salariés visés au présent chapitre : les sportifs professionnels et leurs entraîneurs.

Aussi le présent chapitre prend-il en compte la brièveté et l'intensité de la carrière sportive et l'importance de la préparation physique et psychologique dans le métier des sportifs, en définissant, pour ceux-ci et leurs entraîneurs, les conditions d'emploi et de travail adaptées au rythme des sports professionnels – voire de chacun d'eux -, tout en visant à protéger la santé des intéressés et en ménageant l'adaptation à l'emploi par la formation continue et la possibilité de leur reconversion professionnelle ultérieure.

Il prend en compte également le principe de l'aléa sportif inhérent à toute compétition ou système de compétition. Ce principe postule que soit préservée, entre compétiteurs, une égalité de chances, dans le sens de la réglementation des compétitions définie par les fédérations sportives et les ligues professionnelles en vertu des prérogatives que leur reconnaît la loi. Pareillement, au regard des conditions d'emploi et de travail, l'équité sportive impose, au sein d'un même sport professionnel, voire d'une catégorie de celui-ci, une unicité de statuts qui justifie la mise en place d'accords sectoriels destinés à former partie intégrante du présent chapitre.

Les caractéristiques particulières des activités auxquelles s'applique le présent chapitre, impose de prendre en compte les données suivantes :
- la mixité dans les compétitions des différents sports concernés étant le plus souvent interdite ou impossible, toute disposition relative à l'égalité des sexes n'a pas lieu d'être entre sportifs ;
- la durée courte et la nature des carrières du sport professionnel ainsi que le recours au contrat à durée déterminée imposent une approche particulière notamment des questions de classification et d'ancienneté.

Article 12.1 - Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux entreprises (sociétés ou associations) ayant pour objet la participation à des compétitions et courses sportives, et qui emploient des salariés pour exercer, à titre exclusif ou principal, leur activité en vue de ces compétitions.
Dans le champ défini les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux sportifs visés au précédent alinéa - y compris ceux qui seraient sous convention de formation avec un centre de formation agréé - ainsi qu'à leurs entraîneurs.

Toutefois, des accords sectoriels pourront prévoir l'application, à titre exceptionnel, des dispositions du présent chapitre, ou de certaines d'entre elles, à d'autres emplois sous la stricte condition qu'ils soient également sous l'influence directe de l'aléa sportif.

Article 12.2 - Dispositif applicable

Dans le champ d'application tel que défini à l'article ci-dessus, sont applicables :
- les dispositions de la présente convention comprises dans les chapitres 1, 2, 3, 8 et 13 ainsi que celles auxquelles le présent chapitre et les accords sectoriels font expressément référence ;
- les dispositions du présent chapitre et des accords sectoriels qui en constituent partie intégrante.

12.2.1 - Accord sectoriel

Les accords sectoriels définis pour chaque sport professionnel, ou leurs avenants modificatifs, constituent partie intégrante du présent chapitre.
Ne peut acquérir la qualité d'accord sectoriel qu'un accord :

- élaboré dans le secteur considéré et définissant les catégories de personnels auxquelles ils s'appliquent dans les limites de l'article 1 ci-dessus ;

- traitant de l'ensemble des points suivants :
  - les thèmes des chapitres 4 à 7 et 11 :
    - son champ, qui ne peut s'étendre au-delà d'un sport[92] ;
    - les contrats ;
    - le temps de travail ;
    - la pluralité d'emplois ;
    - la santé, l'hygiène, la sécurité ;
    - les congés ;
    - la formation ;
    - les rémunérations ;
    - la prévoyance ;
  - ainsi que :
    - l'exploitation de l'image et du nom des sportifs ;
    - les conséquences sur les contrats de travail d'une participation aux équipes de France,
    - tout dispositif de nature à favoriser la reconversion des sportifs ; notamment sous la forme d'un Plan d'épargne salariale ;
    - les conditions dans lesquelles l'accord pourra être modifié ;
  - ainsi qu'éventuellement les dérogations qu'il sera possible d'apporter à l'accord sectoriel par accord d'entreprise sous réserve des dispositions du Code du travail ;

- signé par les partenaires sociaux du secteur suivant le principe de majorité en audience. L'appréciation de la représentativité des organisations signataires au regard de cette exigence se réalise, en premier lieu, par le décompte des adhérents des signataires lorsque celui-ci est supérieur à 50% des effectifs concernés, catégorie d'emploi par catégorie d'emploi. A défaut de se trouver dans cette situation, la preuve de la légitimité se réalise sur le fondement des résultats d'une élection professionnelle organisée pour l'occasion ;

- accepté par la Commission nationale de négociation constituée pour négocier la CCNS ; sur présentation par au moins une organisation d'employeurs et une organisation syndicale de salariés, parties à la négociation de la CCNS. La présentation du texte peut être accompagnée d'un rapport sur les caractéristiques économiques et sociales du secteur auquel il s'applique.
  L'acceptation doit porter sur la totalité du texte afin de respecter le caractère contractuel de l'élaboration de celui-ci ; le contrôle de la Commission nationale de négociation porte sur la régularité de cet accord et sur sa conformité aux dispositions de la section 1 présent chapitre. Cette conformité s'apprécie au regard de l'équilibre global des textes, apprécié sur l'ensemble des salariés et sur l'ensemble des avantages consentis les uns en contrepartie des autres et constituant un tout indivisible.
  A défaut d'acceptation le projet est retourné à ses auteurs, accompagné des motifs du refus.

- ayant fait l'objet d'une procédure d'extension en tant qu'avenant à la présente CCN.

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

12.2.2 - Absence d'accord sectoriel

1. A défaut d'accord sectoriel dans un sport déterminé, il est fait directement application de l'ensemble des autres dispositions énoncées à l'article 12.2 du présent chapitre auxquelles les accords d'entreprise ne peuvent alors déroger que dans un sens plus favorable.

2. Les conventions collectives ou les accords ayant valeur de convention collective, signés antérieurement à la signature de la présente CCNS ne sont pas soumis aux dispositions prévues par le I ci-dessus.

Toutefois :
- conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, ces accords et conventions ne pourront déroger aux dispositions des articles 12.6.2.1 et 12.8 du présent chapitre ainsi qu'à celles du chapitre 8 de la présente convention ;
- dès l'entrée en vigueur de la présente convention, les partenaires sociaux signataires desdits accords ou conventions négocieront l'adaptation de ceux-ci en vue de leur donner la forme d'accords sectoriels.

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

Section 1 – Dispositions d'application générale

Article 12.3 - Définition du contrat de travail

12.3.1 - Objet du contrat de travail

12.3.1.1 - Le sportif

Le sportif professionnel mettra à disposition de son employeur, contre rémunération, ses compétences, son potentiel physique et ses acquis techniques et tactiques, le temps de préparer et de réaliser une performance sportive dans le cadre d'une compétition ou d'un spectacle sportif de façon régulière ou occasionnelle, ainsi que, accessoirement, les activités de représentation qui en découlent.

12.3.1.2 - L'entraîneur[93]

Au sens du présent chapitre, est entraîneur professionnel, titulaire d'un CDD spécifique en application de l'article L.222-2 du Code du sport, le salarié dont l'activité consiste à consacrer plus de 50% de son temps de travail contractuel à la préparation et l'encadrement d'au moins un sportif salarié, au sens des missions définies à l'alinéa suivant.

Les missions du salarié susmentionné sont celles visées à l'article 12.7.1.2 (la préparation physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements, l'analyse vidéo collective et individuelle, la compétition, …).

[93] *Avenant n°148 du 23/01/2020, relatif à la transposition de dispositions issues de la loi du 27 novembre 2015 au chapitre 12 de la CCNS : définition de l'activité principale de l'entraîneur professionnel, étendu par arrêté du 05/02/2021, NOR : MTRT2103092A, JO n°0036 du 11/02/2020*

Il est obligatoirement titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération.

La mission de l'entraîneur peut également comprendre accessoirement des activités de représentation au bénéfice de son employeur.
Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification.

Si son degré d'autonomie, son niveau de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur aura le statut cadre au sein de la structure « employeur ». Entrent notamment dans cette catégorie les entraîneurs principaux des équipes évoluant au sein d'une ligue professionnelle.

Le présent article est applicable à défaut de dispositions prévues par une convention ou un accord collectif national, conclu par discipline.

12.3.1.3 - 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[94]

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

[94] *L'article L.12.3.2.1 est étendu sous réserves de l'application des dispositions de l'article L.1242-2 du Code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass.Soc. 26/11/2003, n°01-44263, n°01-47035, n°01-44381 et n°01-42977).*

12.3.2.2 - Pluralité d'emplois[95]

Le cumul d'emploi est possible dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation concernant la durée du travail. Dans le cas où un emploi privé relevant du présent chapitre est cumulé avec un emploi public, il convient de se conformer aux obligations légales en vigueur.
Compte tenu des exigences des métiers de sportif et d'entraîneur et de l'obligation des employeurs en matière de santé et de sécurité, le contrat de travail des salariés concernés par le présent chapitre est nécessairement conclu pour un mi-temps minimum.
La durée minimale des sportifs en centre de formation visés à l'article 12.9.1 est définie par l'article 12.9.2 du présent chapitre.

Si le salarié est en situation de pluralité d'emplois, il doit en informer son employeur avant la signature de son contrat de sportif ou d'entraîneur professionnel.
La même obligation lui incombe si cette situation survient en cours d'exécution du contrat.

12.3.2.3 - Durée du contrat de travail

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. Ils s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive (la date du début de la saison sportive est arrêtée par l'autorité sportive compétente selon les cas la fédération nationale, la ligue professionnelle, ou autre).

La durée d'un même contrat ne peut être supérieure à 5 saisons sportives (60 mois), y compris renouvellement tacite prévu contractuellement. Cette durée maximum n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

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

Dans la mesure où les particularités sportives le justifient, les accords sectoriels peuvent prévoir une disposition exceptionnelle relative au remplacement d'un sportif blessé ou malade, pour la durée de son inaptitude.
L'entraîneur principal d'un centre de formation agrée conformément aux dispositions de l'article 12.9.1 ci-dessous, affecté exclusivement à celui-ci, et titulaire d'un CDD d'usage bénéficie d'un contrat d'une durée de deux ans minimum. Les prolongations éventuelles pourront n'être que d'une année.

Article 12.4 - Conclusion du contrat de travail[96]

Le contrat doit être daté et signé en au moins deux exemplaires, dont un doit être immédiatement remis au salarié contre récépissé.
Il doit comporter tous les éléments relatifs aux rémunérations.
Lorsqu'une homologation du contrat est imposée, elle ne peut avoir d'effet sur le contrat que dans la mesure où un accord sectoriel le prévoit.
Dans ce cas, il appartiendra à cet accord sectoriel de préciser les garanties relatives à l'organisation de la procédure d'homologation en particulier l'information des parties sur son déroulement, ainsi que les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation.

[95] *Rédaction issue de l'avenant n°89 du 15/05/2014, relatif au contrat de travail des salariés à temps partiel relevant du chapitre 12 de la CCNS, étendu par arrêté du 24/10/2014, NOR : ETST1425580A, JO n°0255 du 04/11/2014 - rédaction maintenue à durée indéterminée (avenant n°199 relatif au temps partiel, étendu par arrêté du 15/05/2025, NOR : TSST2512176A, JO n°0126 du 31/05/2025)*
[96] *L'article 12.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.1242-12 du Code du travail, qui fixent les mentions obligatoires du contrat à durée déterminée.*

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[97]

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.

[97] *L'article 12.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.1242-15 du Code du travail, qui précisent que la rémunération du salarié en contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que percevrait après période d'essai le salarié de qualification équivalente en contrat à durée indéterminée occupant les mêmes fonctions.*

12.6.2 - Rémunération minimum

12.6.2.1 - Principe[98]

Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1 alinéa 1 doit être au moins égale, pour un sportif salarié à temps plein, au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète, hors avantage en nature :

A compter du 1er janvier 2024, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à **21 850 € brut annuel**.

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

12.6.2.2 - Dispositions particulières aux entraîneurs

→ Pour les entraîneurs classes A à C [99]:

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

Classe	**Montants applicables à compter du 1er janvier 2024**
Classe A Technicien	1 968,50 € brut mensuel
Classe B Technicien	2 175 € brut mensuel
Classe C Agent de Maîtrise	2 251 € brut mensuel

→ Pour les entraîneurs classe D [100]:

Pour un entraîneur classe D cadre, à temps plein, la rémunération est au moins égale au montant annuel brut de référence suivant, pour une année complète :

A compter du 1er janvier 2024, le salaire annuel brut de référence pour une année complète ne peut pas être inférieur à **42 455 € brut annuel**.

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

98 -99 - 100 Rédaction issue de l'avenant n°189 relatif aux salaires, étendu par arrêté du 11/12/2023, NOR : MTRT2330606A, JO n°0290 du 15/12/2023

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé
Classe A Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'un encadrement sportif bénévole d'une équipe de jeunes donnée, dont au moins un des sportifs est rémunéré, et contrôler l'exécution par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.	Entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans) Entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans)
Classe B Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi implique la responsabilité d'un encadrement sportif regroupant au moins un autre entraîneur rémunéré et le cas échéant d'autres entraîneurs bénévoles. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité dans la politique de gestion du personnel (les sportifs)	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur principal ou co-entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans) Entraîneur de centre de formation agrée

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé
Classe C **Agent de Maîtrise**	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe par délégation requérant une conception des moyens. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur Adjoint de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS …) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Entraîneur de centre de formation agrée Entraîneur principal de l'équipe fanion ou réserve d'une structure sportive
Classe D **Cadre**	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission	Entraîneur principal ou co-entraîneur de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS …) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Directeur sportif d'un centre de formation agrée.

12.6.2.3 - Disposition particulière aux salariés à temps partiel

Les dispositions des 12.6.2.1 et 12.6.2.2 ci-dessus s'appliquent au prorata temporis pour le temps partiel, dans le respect des règles consacrées par le présent chapitre à la durée du travail.

12.6.3 - Obligations consécutives aux rémunérations

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, comme prévu par l'article L.3242-1 du Code du travail. Ceci vaut tant pour le sportif à temps complet que pour celui à temps partiel. [101]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 trois[102] 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.

[101] et [102] *Rédaction issue de l'avenant n°154 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225824A, JO n°0238 du 13 octobre 2022*

La nature particulière de l'activité d'un sportif professionnel, ainsi que la nécessité, pour pourvoir exercer efficacement, d'une longue préparation, notamment physique, rendent indispensable la déclinaison de la définition légale de la notion de temps de travail effectif. Par ailleurs, si certaines périodes d'activité se répètent semaine après semaine, il en est d'autres qui dépendent d'une part du calendrier des compétitions, et d'autre part du fait que les sportifs d'une même équipe n'ont pas forcément les mêmes charges de travail. Il en résulte que même dans les sports dits « collectifs », l'horaire est partiellement individuel ; de même que l'horaire collectif varie d'une semaine à l'autre au cours de la saison pour des raisons indépendantes de la volonté de la structure employeur.
Selon les phases de repos, de congés et d'intersaisons obligatoires incluses dans ce chapitre, il ressort que chaque accord sectoriel doit prévoir des dispositions relatives à l'organisation de la période comprise entre deux saisons sportives (« intersaison »).
Ces données valent également pour les entraîneurs dont les temps de travail et de repos sont nécessairement liés à ceux du sportif.

Il n'en est autrement que si l'entraîneur à la qualité de cadre et exerce à temps complet ; dans ce cas, son temps de travail obéit aux dispositions de l'article 12.7.1.4 ci-dessous (temps de travail des cadres) sauf dispositions particulières.

12.7.1.2 - Temps de travail effectif

Doit être compris dans la définition du temps de travail le temps consacré notamment :

- par les sportifs et les entraîneurs :
  - aux compétitions proprement dites ;
  - aux entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, aux entraînements individuels complémentaires ;
  - aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque celle-ci a lieu à l'extérieur du lieu habituel de travail et ceci quel que soit le mode de transport retenu. Si le déplacement nécessite un coucher sur place, la période pendant laquelle le salarié est dans sa chambre n'est pas un temps de travail effectif, n'étant pas un temps d'astreinte ou de veille dès lors que le salarié n'a pas à être éventuellement appelé pour effectuer une tâche ;
  - aux repas post et pré-compétition pris en commun à la demande de l'employeur ;
  - à la participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales à la demande de son employeur.

- par les sportifs :
  - aux séances de musculation et, plus généralement, d'entretien de la forme physique imposée dans le cadre de sa préparation ;
  - aux rencontres avec le médecin de la structure « employeur », les kinésithérapeutes, diététiciens et, d'une manière générale, tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental.

- par les entraîneurs :
  - aux préparations des séances d'entraînement et de matchs, aux supervisions des autres équipes du club ou des équipes adverses ;
  - aux analyses d'après match ;
  - aux entretiens avec les médias à la demande de l'employeur ou de l'organisateur de la compétition ;
  - aux entretiens avec les sportifs membres de la structure « employeur » comme avec les sportifs, ou leurs représentants, envisagés pour un recrutement ultérieur ;
  - aux réunions internes à l'entreprise « employeur » (avec les dirigeants, les autres entraîneurs …), ainsi qu'aux tâches administratives accomplies dans le cadre de leurs fonctions au sein de cette entreprise ;

- aux rencontres avec le médecin de la structure employeur et/ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire.

La définition du temps de travail effectif pourra faire l'objet d'adaptation dans les accords sectoriels en considération des spécificités des différents sports.

12.7.1.3 - Temps partiel[103]

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. 3123-27 du Code du travail, la durée minimale de travail des salariés visés par l'article 12.1 est fixée à dix-sept heures trente hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du Code du travail.

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[104]

Conformément à l'article L.3123-6 du Code du travail, le contrat doit contenir les mentions suivantes auxquelles s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.6.1 :

- la qualification ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L.3121-44 du Code du travail) ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat.

[103] *Rédaction issue de l'avenant n°89 du 15/05/2014, relatif au contrat de travail des salariés à temps partiel relevant du chapitre 12 de la CCNS, étendu par arrêté du 24/10/2014, NOR : ETST1425580A, JO n°0255 du 04/11/2014 – rédaction maintenue à durée indéterminée (avenant n°199 relatif au temps partiel, étendu par arrêté du 15/05/2025, NOR : TSST2512176A, JO n°0126 du 31/05/2025)*

[104] *Rédaction issue de l'avenant n°154 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225824A, JO n°0238 du 13 octobre 2022*

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

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

Toutefois, il est possible de déroger à cette règle en raison des conditions de travail, sous réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures.

L'application de la dérogation sur l'interruption journalière d'activité donnera lieu à l'octroi d'une contrepartie financière ainsi calculée :

Si le nombre de coupures dans la journée est de deux	La contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 2 heures au taux horaire non majoré.
Si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail	
Si le nombre de coupures dans la journée est de 3 ou plus	La contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 3 heures au taux horaire non majoré.
Si la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail	

La compensation financière définie ci-dessus est accordée une fois par mois quel que soit, au cours de cette période, le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire.

12.7.1.3.9 - Droits des salariés à temps partiel

12.7.1.3.9.1 - Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-3 du Code du travail.
Tout refus de l'employeur doit être motivé par écrit au salarié dans un délai maximum de 6 jours ouvrés après que le poste à temps plein ait été pourvu.

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

12.7.1.3.9.2 - Egalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.
Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions du présent chapitre, au prorata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

12.7.1.3.10 - Salariés annualisés n'ayant pas travaillé la totalité de la période de référence

Lorsque le temps de travail est aménagé par accord d'entreprise conclu conformément à l'article L. 3121-44 du Code du travail, en cas de rupture du contrat en cours de période annuelle, le salarié qui aurait reçu une rémunération lissée supérieure au nombre d'heures réellement effectuées à la date de notification de la rupture, n'est tenu de rembourser le trop perçu qu'en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

12.7.1.4 - Dispositions particulières aux entraîneurs classés dans la catégorie « cadres »[105]

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.

[105] *Les dispositions de l'article 12.7.1.4 sont exclues de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L.3121-38 du Code du travail, qui prévoit des clauses obligatoires en matière de forfaits jours.*

12.7.1.5 - Repos

12.7.1.5.1 - Repos quotidien

Une durée minimale de repos entre deux jours de travail doit impérativement être respectée. Elle est de onze heures. Cette durée minimale pourra être réduite à neuf heures pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

12.7.1.5.2 - Repos hebdomadaire[106]

Compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise, et conformément aux dispositions du chapitre 5 de la présente convention, il est fait dérogation à l'obligation du repos dominical pour les salariés visés au présent chapitre. Ce principe s'applique même en l'absence de mention particulière dans le contrat de travail.

La durée du repos hebdomadaire obligatoire peut être réduite à 33 heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.
Les jours de repos hebdomadaires qui ne pourront être pris en raison de la nature de la compétition seront reportés dès la fin de celle-ci. Toutefois le cumul des repos hebdomadaires reportés ne peut être supérieur à 5 jours, sans donner lieu à une totale récupération.

12.7.2 - Congés payés

12.7.2.1 - Définition

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail.
Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (article 12.7.1.2).
Les notions de jours ouvrables, de mois de travail effectif, de semaine, sont celles définies par le Code du travail.

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 ;

Dans tous les cas, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

[106] *Le dernier alinéa du 2 de l'article 12.7.1.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3132-2 du Code du travail, aux termes desquelles, en tout état de cause, le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures qui ne peut en aucun cas être supprimé.*

12.7.2.2.2 - 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 calculée selon les dispositions légales en vigueur.
La rémunération pouvant servir de base au calcul comporte les éléments prévus au contrat de travail ou précisés par voie d'avenant comme prévu au dernier alinéa de l'article 12.6.1 [107].
Le salaire annuel du sportif ou de l'entraîneur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité.
Pour sa détermination ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et / ou aléatoire.

12.7.3 - Hygiène et sécurité

12.7.3.1 - Prescriptions générales

Pour satisfaire aux obligations prévues à l'article 12.3.1.3, l'employeur doit veiller à mettre en 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.

[107] *Rédaction issue de l'avenant n°154 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225824A, JO n°0238 du 13 octobre 2022*

12.7.3.2 - Hygiène

Les employeurs mettent à la disposition des salariés des équipements et des matériels adaptés à la pratique de l'activité. Les infrastructures, les douches, vestiaires et sanitaires entre autres, doivent être conçus pour que soient respectées les dispositions minimales prévues au Code du travail.

12.7.3.3 - Sécurité

Indépendamment de sanctions administratives susceptibles d'être prononcées par une instance sportive, ou encore de décisions administratives et judiciaires encourues par un employeur qui enfreindrait ces règles de sécurité, leur non-respect, s'il matérialise un état de risque grave, peut justifier l'exercice, par le salarié, du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1 du Code du travail. Il peut aussi constituer un motif de conflit collectif.

Il entre dans les attributions de l'entraîneur de contribuer à la mise en œuvre :
- de la politique générale de prévention et de sécurité de l'employeur ;
- de la politique de l'entreprise en matière de lutte contre le dopage.

Les employeurs sont tenus d'informer, par tout moyen adapté, les salariés des règles applicables aux conditions d'exercice de leur activité mais aussi, plus généralement, de les sensibiliser aux risques du métier et des comportements psychologiques que ceux-ci induisent. Une formation est organisée au bénéfice de tout sportif lors de la conclusion de son premier contrat sur les risques encourus et les règles applicables en matière de sécurité.

12.7.3.4 - Santé

12.7.3.4.1 - Prévention et lutte contre le dopage

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

12.7.3.4.2 - Congés des salariées enceintes

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

Article 12.8 - Formation continue

12.8.1 - Dispositions générales

Les plans de formation élaborés par les employeurs devront prévoir de répondre aux besoins des sportifs et des entraîneurs notamment en vue de leur reconversion.

12.8.2 - Dispositions particulières aux entraîneurs

Lorsqu'un entraîneur professionnel relevant du présent chapitre dépose une demande de formation au titre du DIF, l'employeur est tenu :
- de donner suite à cette demande avant la fin de la saison sportive ;
- et d'abonder d'une durée égale le temps de formation sans que cet abondement ne puisse dépasser trois jours.

12.8.3 - Dispositions particulières au CIF[108]

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 des articles L.211-4 et L211-5 du Code du sport[109]est subordonné à la conclusion d'une convention conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
Cette convention est établie entre l'association ou la société dont relève le centre et le bénéficiaire de la formation ou son représentant légal.

Les accords sectoriels prévoiront, pour chaque sport, les éléments du contrat de travail que le club formateur pourra proposer au sportif à l'issue de sa formation ainsi que les conditions dans lesquelles cette proposition devra être formulée.

12.9.2 - Contrat de travail d'un sportif en formation[110]

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.

---

[108] *L'article 12.8.3 est étendu à l'exclusion du 2ème tiret de l'article 12.8.3 (Dispositions particulières au CIF) comme étant contraire aux dispositions des articles L.6322-28 (anciennement article L.931-15, alinéa 6) et R. 6322-20 (anciennement article L.931-15, alinéas 2 et 3) du Code du travail.*
L'article 12.8.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions, d'une part, de l'article 2-34 de l'accord national interprofessionnel du 05/12/2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et, d'autre part, des articles L.6322-17 (anciennement article L.931-8-2, alinéas 1 et 4) et L.6322-34 (anciennement article L.931-18, alinéa 1) du Code du travail, qui fixent les conditions de rémunération du salarié en congé individuel de formation.

[109] *Rédaction issue de l'avenant n°154 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225824A, JO n°0238 du 13 octobre 2022*

[110] *Rédaction issue de l'avenant n°89 du 15/05/2014, relatif au contrat de travail des salariés à temps partiel relevant du chapitre 12 de la CCNS, étendu par arrêté du 24/10/2014, NOR : ETST1425580A, JO n°0255 du 04/11/2014 - rédaction maintenue à durée indéterminée (avenant n°199 relatif au temps partiel, étendu par arrêté du 15/05/2025, NOR : TSST2512176A, JO n°0126 du 31/05/2025)*

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

Quelle que soit leur ancienneté, les salariés visés au présent chapitre bénéficient des dispositions suivantes :
- maintien du salaire de référence en cas de maladie ou d'accident du travail, dans les conditions définies à l'article 12.10.2 ;
- versement d'un capital en cas de décès égal au moins à 300% du salaire annuel de référence ;
- indemnisation de l'invalidité définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale ;

Le salaire de référence utilisé pour le calcul de ces garanties est entendu comme le salaire net tel qu'il résulte du contrat de travail, il est limité aux tranches A et B de la sécurité sociale. Pour satisfaire à ces exigences, les employeurs sont libres de souscrire des garanties auprès de l'organisme de leur choix, sous réserve des modalités définies par accord sectoriel.

12.10.2 - Maladie ou accident du travail

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie, d'accident de travail ou de trajet dûment constaté par certificat médical, les salariés visés au présent chapitre bénéficieront d'un maintien de salaire dans les conditions et limites ci-dessous :
Les salariés :
- devront avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de leur employeur et de la caisse de sécurité sociale ;
- devront être pris en charge à ce titre par le régime général ou un autre régime de sécurité sociale.

L'employeur garantira le salaire de référence en complétant le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie, ces indemnités seront dues pendant la durée de l'arrêt de travail et jusqu'au 90è jour d'arrêt.

Dans tous les cas, la reprise par le sportif de son activité, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, n'est considérée comme effective qu'à compter du moment où il est apte à participer à l'intégralité des entraînements et, par là même, aux compétitions.

Section 2 – Dispositions complémentaires applicables en l'absence d'accord sectoriel

Article 12.11 - Exploitation de l'image et du nom des sportifs et des entraîneurs dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

12.11.1 - Exploitation de l'« image associée »

Le présent article vise la reproduction sur tout support et/ou par tout moyen de l'image, du nom, de la voix du sportif ou de l'entraîneur (ci-après « l'image du salarié »), associée à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur (ci-après « l'image de l'employeur »).
Le nombre minimum de sportifs et/ou d'entraîneurs dont l'image, reproduite sur un même support d'une manière identique ou similaire, constitue une image associée collective, est fixé à 50% de l'effectif présent sur le terrain pour la discipline considérée ; si ce nombre n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier inférieur.
En deçà de la limite ainsi fixée, l'image est considérée comme individuelle.

12.11.1.1 - Image associée collective

L'employeur décide de l'exploitation de l'image associée collective sur tout support ou par tout moyen, à son profit ou à celui de ces partenaires.
Il informe les salariés des conditions d'utilisation de l'image associée collective.

12.11.1.2 - Image associée individuelle

12.11.1.2.1 - Exploitation par l'employeur ou un partenaire commercial de celui-ci

Les conditions de cette exploitation doivent être prévues dans le contrat de travail ou dans un avenant ; à défaut l'accord préalable du ou des salariés dont l'image utilisée est nécessaire.

12.11.1.2.2 - Exploitation par le salarié

L'exploitation par le salarié pour son compte de son image individuelle associée à celle de l'employeur requiert l'accord préalable de l'employeur.

12.11.1.3 - Autre cas d'exploitation de l'image associée

Tout autre cas d'exploitation de l'image associée collective ou individuelle, doit être prévue à défaut par le contrat de travail du ou des intéressés.

12.11.2 - Utilisation par le salarié de son image individuelle

Indépendamment de l'exploitation de l'image associée en application de l'article 12.11.1, le salarié peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom mais sans référence à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur.
Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du club pour information, soit lors de la conclusion du contrat, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers.

Cette liberté peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes de l'employeur. A cet effet, le contrat de travail peut interdire que les actions d'exploitation de l'image individuelle du salarié bénéficient à une entreprise concurrente de partenaires commerciaux significatifs de l'employeur ; dans ce cas, la liste des gammes de produits ou de services réservées à ces derniers devra être précisée dans le contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles elle pourra être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

12.11.3 - Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le salarié s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par l'employeur, à l'exception des équipements spécialisés pour lesquels il peut librement utiliser ceux de la marque de son choix.

Les équipements spécialisés sont ceux considérés dans le sport pratiqué comme ayant une incidence matérielle sur la performance des sportifs en raison de leurs caractéristiques techniques particulières.
L'engagement éventuel du salarié de porter les équipements spécialisés fournis par l'employeur doit être expressément mentionné dans le contrat de travail ou par voie d'avenant à celui-ci.

Article 12.12 - Participation aux Equipes de France

Les conditions dans lesquelles un sportif professionnel sélectionné ou un entraîneur est mis à disposition de l'Equipe de France relèvent de la compétence de la fédération, en commun avec la ligue professionnelle le cas échéant, conformément aux dispositions de l'article R.132-11 du Code du sport. [111]
En principe, la participation à l'Equipe de France n'a aucune incidence sur le lien de travail qui unit les intéressés au groupement sportif qui les emploie.
Le sportif, et/ou l'entraîneur, est alors réputé remplir auprès de la fédération une mission confiée par son employeur au titre de ses activités salariées, et pour laquelle il conserve l'intégralité de ses droits de salarié.
La fédération dans ce cas devra s'assurer qu'en cas de blessure le salarié bénéficie au moins de la protection sociale prévue par l'article 12-10.1 du présent chapitre.
Les dispositions de l'article 12-11 ci-dessus doivent être comprises sous la réserve des obligations résultant pour les intéressés de leur participation à l'équipe de France.

[111] *Rédaction issue de l'avenant n°154 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225824A, JO n°0238 du 13 octobre 2022*

Chapitre 13 - Epargne salariale – Compte épargne temps

Un plan d'épargne salariale et/ou un compte épargne temps peut être mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dispositions finales[112]

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

Application de la Convention Collective Nationale du Sport[113]

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

Toutefois, les rémunérations minimales conventionnelles garanties définies aux articles :
- 9.2.1 concernant les salariés des groupes 1 à 5 ;
- 12.6.2.1 ;
- 12.6.2.2 concernant les entraîneurs des classes A à C ;

sont applicables selon le tableau suivant, jusqu'au 31 décembre 2007 :

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

Les rémunérations minimales conventionnelles garanties définies aux articles :
- 9.2.1 concernant les salariés des groupes 6 à 8 ;
- 12.6.2.2 concernant les entraîneurs de la classe D ;

sont applicables selon le tableau suivant, jusqu'au 31 décembre 2007 :

Depuis la date de l'extension, soit le 25 novembre 2006	75%
Un an après cette échéance, soit le 25 novembre 2007	85%
Le 1er janvier 2008	100%

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

COSMOS

Tous les sports. Un seul univers.

Certifications de la branche sport

Annexe 1 : accord sur la mise en œuvre des CQP

Accord sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle du 6 mars 2003[114]

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification.

Les partenaires sociaux rappellent que les titulaires de certificats de qualification professionnelle (CQP) ont vocation à répondre aux besoins non couverts par les titulaires de diplômes ou de titres d'Etat.

Cet accord fixe les conditions de mise en œuvre de CQP dans la branche sport. Les CQP seront positionnés dans la grille de classification des emplois mentionnés dans la Convention Collective Nationale du Sport.

Chaque CQP devra préciser les prérogatives et les limites d'exercice des titulaires (durée, public, conditions du tutorat…).

Il est applicable aux entreprises et établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du Sport.

Article 1 - Modalités de création et de maintien

1.1

La CPNEF est compétente pour l'étude des référentiels des CQP ainsi que pour l'organisation de la procédure d'examen et de la délivrance des CQP aux salariés.

A cette fin, toute demande de création d'un CQP doit répondre au cahier des charges suivant :

1.2 - Cahier des charges pour l'examen des demandes de création de CQP

a) la dénomination de la certification ;
b) le profil professionnel, les perspectives d'emploi et de professionnalisation et l'articulation avec les certifications existantes et les passerelles envisageables avec les titres ou les diplômes d'Etat existants dans la même discipline ;
c) le référentiel professionnel de l'emploi visé, précisant les prérogatives et leurs limites d'exercice ;
d) une étude de faisabilité ;
e) le référentiel de certification et les conditions de validation ;
f) les conditions de mise en œuvre de la formation notamment la durée de la formation ;
g) les modalités de prise en compte des acquis de l'expérience et du dispositif de VAE ;
h) la demande d'expertise adressée à la/les fédération(s) nationale(s) sportive(s) agréée(s) ;

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.

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

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

Article 2 - Délivrance de CQP

2.1 - Un certificat de qualification est délivré aux candidats
Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des compétences professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges du CQP et/ou candidats déposant une demande de VAE jugée satisfaisante.

Le jury se réunit, examine les résultats et peut demander à évaluer les candidats.

2.2 - Jury de certification
Le jury d'un CQP est constitué des personnes suivantes :
- un représentant de la CPNEF collège salarié ;
- un représentant de la CPNEF collège employeurs ;
- le responsable pédagogique de la formation concernée ;
- dans le cas où la CPNEF a délégué la certification, un représentant de l'organisme ayant reçu cette délégation ;
- selon les modalités de certification de la qualification sécurité visant à la protection des pratiquants et des tiers, le directeur régional jeunesse et sports ou son représentant.

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

Article 3 - Evaluation et reconduite des CQP
Les CQP sont créés pour une durée de trois ans reconductible. La décision de reconduction s'appuie sur des éléments de bilan, relatifs notamment aux flux et aux conditions d'exercice des titulaires.

Un CQP peut être, à tout moment, suspendu ou interrompu par la CPNEF, sur la demande motivée d'une organisation signataire du présent accord.

Article 4 - Organisation de la préparation des CQP
Pour pouvoir préparer des salariés à un CQP, un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit respecter un cahier des charges de fonctionnement défini par la CPNEF. Les OPCA sont chargés du contrôle de ce cahier des charges.

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

Article 6 - Extension
Le présent accord fera l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension.
Il entrera en application à la publication de l'arrêté d'extension.

Avenant n°29 étendu[115]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limite d'exercice
Assistant Moniteur de Motonautisme (AMM)	**Le titulaire du CQP « Assistant Moniteur de Motonautisme » est classé au groupe 3 de la CCNS.** *Lorsque les limites horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP est classé au groupe 4 de la CCNS.*[116]	Le titulaire du CQP « Assistant Moniteur de Motonautisme » anime des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. *L'horaire d'exercice du titulaire du CQP « Assistant Moniteur Motonautisme » est limité à 350 heures par an de face à face pédagogique*. Dans tous les cas il ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint. Il est prévu un référent titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du CQP AMM.

Article 2

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

[115] *Avenant n°29 du 16/06/2008, relatif au CQP « Assistant de Moniteur Motonautisme », étendu par arrêté du 11/02/2009, NOR : MTST0903548A, JO n°0042 du 19/02/2009, modifié par l'avenant n°46 étendu par arrêté du 18/02/2011, NOR : ETST1105298A, JO n°0048 du 26/02/2011*
[116] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°30 étendu[117]

Avenant n°30 du 16 juin 2008 portant sur l'annexe 1 de la CCNS relative aux CQP modifié par l'avenant n°100 du 14 avril 2015

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limite d'exercice
Assistant Moniteur de Tennis (AMT)	**Le titulaire du CQP « Assistant Moniteur de Tennis » est classé au groupe 3 de la CCNS.** *Lorsque les limites horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP est classé au groupe 4 de la CCNS.*[118]	Le titulaire du CQP AMT participe exclusivement à l'initiation au tennis sous forme collective des jeunes âgés de 18 ans au maximum. Il ne peut donner de leçons individuelles. Il connaît les bases techniques et tactiques pour enseigner au mini-tennis et pour l'initiation des jeunes au tennis ; il maîtrise la démarche de la pédagogie évolutive. Il est capable d'assurer la sécurité d'un groupe de jeunes lors de séances de mini-tennis ou d'initiation au tennis. *L'horaire d'exercice du titulaire du CQP AMT est limité à 300 heures par an dont 288 heures de face à face pédagogique et 12 heures de participation à des réunions de coordination.* *Son activité s'exerce exclusivement le mercredi et le samedi hors du temps scolaire contraint. Dans le cas où la structure ne dispose pas d'installations permanentes, l'AMT pourra intervenir les autres jours de la semaine.* Son activité est suivie par un référent pédagogique qui est un enseignant diplômé d'Etat.

Article 2

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

[117] *Avenant n°30 du 16/06/2008, relatif au CQP « Assistant Moniteur de Tennis », étendu par arrêté du 11/02/2009, NOR : MTST0903548A, JO n°0042 du 19/02/2009, modifié par l'avenant n°100 du 14/04/2015, relatif au CQP, étendu par arrêté du 20/11/2015, NOR : ETST1529165A, JO n°0284 du 08/12/2015*

[118] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°32 étendu[119]

Avenant n°32 du 26 juin 2008 portant sur l'annexe 1 de la CCNS relative aux CQP modifié par les avenants n°91 du 20 juin 2014 et n°93 de 22 septembre 2014

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limite d'exercice
Technicien sportif de basket-ball[120]	**Le titulaire du CQP « Technicien sportif de basket-ball » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball entraîne un maximum de deux équipes qu'il manage en compétition. *Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP TSBB se limitent, au plus, à un volume horaire de 360 heures par an*.[121] Il ne peut intervenir auprès d'un public scolaire sur le temps contraint. Il encadre en toute autonomie. Il organise son activité pour répondre aux objectifs sportifs, dans le respect des règlements de la compétition et, de l'intégrité des joueurs dont il a la responsabilité. Dans tous les cas, ses interventions visent à atteindre la meilleure performance possible en compétition au travers d'objectifs et de contenus de séances adaptés, dans le cadre du programme d'entraînement.

Article 2

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

[119] *Avenant n°32 du 26/06/2008, relatif au CQP « Technicien sportif régional de basket-ball », étendu par arrêté du 11/02/2009, NOR : MTST0903548A, JO n°0042 du 19/02/2009*
[120] *L'appellation « Technicien sportif régional de basket-ball » est modifiée par « Technicien sportif de basket-ball » par l'avenant n°91 du 20/06/2014, relatif au CQP « moniteur de tennis de table », étendu par arrêté du 05/01/2015, NOR : ETST1500075A, JO n°0008 du 10/01/2015 modifié par l'avenant n°93 du 22/09/2014, étendu par arrêté du 26/02/2015, NOR : ETST1505610A, JO n°0059 du 11/03/2015*
[121] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°33 étendu[122]

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

Article 1

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

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

Article 2

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

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

Avenant n°48 étendu[123]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de rugby à XV	**Le titulaire du CQP « Moniteur de rugby à XV » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie des activités de rugby : • de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition se limitant aux catégories d'âge des écoles de rugby (7 à 15 ans) ; • de l'animation des activités « rugby à XV » pour tout public. *Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport.*[124]

Article 2

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

[123] *Avenant n°48 du 07/07/2010, relatif au CQP « Moniteur de rugby à XV », étendu par arrêté du 18/02/2011, NOR : ETST1105298A, JO n°0048 du 26/02/2011*
[124] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°50 étendu[125]

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

Article 1

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

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

Article 2

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

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

Avenant n°55 étendu[126]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Initiateur en motocyclisme	**Le titulaire du CQP « Initiateur en motocyclisme » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie des activités du motocyclisme de l'initiation jusqu'à l'approche de la compétition (en dehors de tout objectif de perfectionnement sportif ou d'entraînement à des fins compétitives) sur des sites non ouverts à la circulation publique. Les activités de guidage (encadrement de balades ou de randonnées) sur voies ouvertes à la circulation publique sont exclues du champ d'exercice du titulaire du CQP d'« Initiateur en motocyclisme ». *Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 400 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport.*[127]

Article 2

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

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

[127] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°56 étendu[128]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice
Assistant Moniteur de Pilotes de Planeur (AMPP)	**Le titulaire du CQP « Assistant Moniteur de Pilotes de Planeur » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le CQP AMPP conduit des séquences de formation à la technique de pilotage d'un planeur à partir des références de formation FFVV-DGAC en vue de la délivrance du brevet de pilote de planeur aux pilotes formés. Il est supervisé par un moniteur de niveau II (titulaire de la qualification ITV ou du DES Vol à Voile) qui : • organise la journée de vol ; • contrôle les pilotes formés lors des tests de délivrance du brevet de pilote de planeur. Il prend en charge au maximum 3 pilotes en formation dans une journée de vol. *Son activité est de type secondaire ou accessoire : ses périodes et durées d'exercice d'encadrement sont ainsi limitées à 400 heures par an dont 380 de formation de pilotes, y compris en face à face pédagogique, et 20 heures de participation à des réunions de coordination.* *Les heures de formation effectuées au-delà de ces périodes et durées d'exercice seront rémunérées au groupe 5 minimum.*[129]

Article 2

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

Article 3

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

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

[129] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°59 étendu[130]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de cheerleading	**Le titulaire du CQP de « Technicien sportif de cheerleading » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie des séances d'entraînement en cheerleading pour tout public. *Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport.* [131]

Article 2

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

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

[131] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°60 étendu[132]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de badminton	**Le titulaire du CQP « Animateur de badminton » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie de séances collectives de badminton, de l'initiation au premier niveau de compétition. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport.* [133]

Article 2

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

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

[133] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°67 étendu[134]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de patinoire option hockey sur glace	**Le titulaire du CQP « Animateur de patinoire option hockey sur glace » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le titulaire du CQP encadre des séances d'animation et de découverte de l'activité en patinoire et dans l'option hockey sur glace auprès : - des publics de moins de treize ans jusqu'au premier niveau de compétition - et de public adulte loisir. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport.*[135]

Article 2

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

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

[135] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°70 étendu[136]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Plieur de parachute de secours	**Le titulaire du CQP Plieur de parachute de secours est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le plieur de parachute de secours plie, assemble, démonte et démêle les parachutes de secours dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport.*[137]
Qualification complémentaire : réparateur	**Le titulaire du CQP de Plieur de parachute de secours option réparateur est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le réparateur de parachute répare les parachutes dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur.

Article 2

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

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

[137] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°71 étendu[138]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Opérateur vidéo/photo parachutisme	**Le titulaire du CQP « Opérateur vidéo/photo parachutisme » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	L'opérateur vidéo/photo filme les publics autorisés à effectuer un saut en parachute tandem au regard des réglementations en vigueur *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport.*[139]

Article 2

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

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

[139] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°72 étendu[140]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de canoë-kayak **Options** **« canoë-kayak en eau calme - eau vive »,** **« canoë-kayak en eau calme - mer »,** **« raft et nage en eau vive »**	**Le titulaire du CQP « Moniteur de canoë-kayak » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le moniteur de canoë-kayak encadre en autonomie le canoë-kayak et les sports de pagaies pour tout public. Ses limites de prérogatives sont : ▪ Pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en eau vive », le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie, en dehors du raft, pour tout public en eau calme et en eau vive jusqu'en classe II, avec passages de classe III isolé. ▪ Pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en mer » le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie pour tout public en eau calme et en mer jusqu'à 1 mille d'un abri et par vent de force 3 Beaufort maximum sur le site d'évolution. ▪ Pour l'option raft et nage en eau vive, le moniteur encadre en autonomie les activités du raft et de la nage en eau vive pour tout public en eau vive jusqu'en classe II, sur les parcours de classe III, un diplômé d'Etat de niveau IV ou supérieur en lien avec l'activité doit être présent dans le convoi. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du CQP à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).*[141]

Article 2

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

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

[141] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°75 étendu[142]

Avenant n°75 du 4 octobre 2012 complété par l'avenant n°102 du 2 juillet 2015 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant Moniteur de Voile (AMV)	**Le titulaire du CQP « AMV » est classé au groupe 2 de la CCNS.** *Lorsque la limite horaire annuelle (500 heures) n'est pas respectée, le titulaire du CQP est classé au groupe 3 de la CCNS.*	Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premiers niveaux de compétition pour tout public, « *sous l'autorité technique d'un titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques ou sportives de niveau IV ou supérieur, le nombre de titulaires du CQP AMV placés sous cette autorité ne pouvant être supérieur à 10, dans la limite de 140 pratiquants encadrés par titulaires d'une certification de niveau IV ou supérieur, à l'exclusion du temps scolaire contraint*[143]*».* *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.* [144]

Article 2

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

Article 3

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

---

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

[143] *Rédaction issue de l'avenant n°102 du 02/07/ 2015 étendu par arrêté du 23/02/2016, NOR : ETST1605571A, JO n°0065 du 17/03/2016*

[144] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°78 étendu[145]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif d'athlétisme **Options « sprint/haies », « sauts », « lancers », « demi-fond/marche athlétique », « fond/hors stade » et épreuves combinées »**	**Le titulaire du CQP « Technicien sportif d'athlétisme » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au perfectionnement pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition, jusqu'au niveau national. *Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.* *Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport.*[146]

Article 2

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

[145] *Avenant n°78 du 05/12/2012, relatif au CQP « Technicien sportif d'athlétisme », étendu par arrêté du 03/06/2013, NOR : ETST1314152A, JO n°0131 du 08/06/2103*
[146] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°84 étendu[147]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien de piste de karting	**Le titulaire du CQP « Technicien de piste de karting » est classé au groupe 2 de la CCNS.**	Le titulaire du CQP « Technicien de piste de karting » : ▪ Participe à la gestion de sessions de course loisir sous la responsabilité technique d'un diplômé d'état présent sur le poste et responsable de l'animation dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R331-18 à R331-45 du Code du sport). ▪ Assure en autonomie la gestion d'une session de location dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R331-18 à R331-45 du Code du sport).

Article 2

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

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

Avenant n°86 étendu[148]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de vol à plat en soufflerie	**Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol à plat en soufflerie pour tout public. Le titulaire du CQP prend en charge dans la veine d'air : - un seul pratiquant si celui-ci est non autonome. - plusieurs pratiquants si ceux-ci sont autonomes (au sens de l'article L.322-169 du Code du sport). Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre : - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre, - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre, - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au Code du travail et à la CCNS.*[149]

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

[149] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Qualification complémentaire : « Vol 3D en soufflerie »	**Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie », et de la qualification complémentaire : « Vol 3D en soufflerie » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le titulaire de la Qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol 3D en soufflerie pour tout public. Le titulaire du CQP prend en charge dans la veine d'air un seul ou plusieurs pratiquants. Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine. La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre : - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre, - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre, - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au Code du travail et à la CCNS.*[150]

Article 2

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

[150] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°90 étendu [151]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'escrime **options fleuret, épée, sabre ou artistique.**	**Le titulaire du CQP « Moniteur d'escrime », options fleuret, épée, sabre ou artistique est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le moniteur d'escrime exerce de façon occasionnelle ou saisonnière au sein des structures associatives affiliées à la FFE, au sein des structures privées dans le secteur marchand ou associatif du champ culturel, sportif ou socio-éducatif. - Il encadre l'activité escrime dans l'option certifiée, en autonomie, auprès de tout public, jusqu'au niveau de compétition régional dans la limite de 20 pratiquants. - Il intervient hors temps scolaire contraint. *Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.* *Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport.*[152]

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.

[151] *Avenant n°90 du 20/06/2014, relatif au CQP « Moniteur d'escrime », étendu par arrêté du 05/01/2015, NOR : ETST1500075A, JO n°0008 du 10/01/2015*
[152] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°94 étendu[153]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de course d'orientation	**Le titulaire du CQP « Animateur de course d'orientation » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Encadrement en autonomie, pour tout public, des activités de course d'orientation de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures sur une saison sportive. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport.*[154]

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.

[153] *Avenant n°94 du 22/09/2014, relatif au CQP « Animateur de course d'orientation », étendu par arrêté du 26/02/2015, NOR : ETST1505610A, JO n°0059 du 11/03/2015*
[154] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°95 étendu[155]

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

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de savate **option boxe française**	**Le titulaire du CQP « Animateur de savate » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	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.*[156] 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.

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

[156] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Animateur de savate **option canne de combat et bâton**		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.* [157]
Animateur de savate **option savate forme**		L'animateur de savate option savate forme encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des Niveaux techniques 1 à 6 sur les 11 existants. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate forme ainsi que les normes et mesures de prévention et sécurité. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport.*

[157] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Animateur de savate **option savate bâton défense**		L'animateur de savate option savate bâton défense encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle auprès de public de plus de 16 ans. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 8 sur les 11 existants. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate bâton défense ainsi que les normes et mesures de prévention et sécurité. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du Code du sport.*[158]

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.

[158] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°101 étendu[159]

Avenant n°101 du 14 avril 2015 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur en Sport Adapté	**Le titulaire du CQP « Moniteur en Sport Adapté » est classé au groupe 3.**	Encadrement en autonomie des activités de sport adapté – activités physiques et sportives adaptées aux personnes en situation de handicap mental ou psychique, de la découverte à l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition au sein d'une association sportive affiliée à la Fédération Française du Sport Adapté dans les différents secteurs de pratique réglementés par cette fédération ou au sein d'une structure associative ou marchande développant des activités auprès de ces publics et respectant la réglementation établie par la FFSA. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.*[160]

Article 2

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

[159] *Avenant n°101 du 14/04/2015, relatif au CQP « Moniteur en Sport Adapté », étendu par arrêté du 20/11/2015, NOR : ETST1529165A, JO n°0284 du 08/12/2015*
[160] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°105 étendu[161]

Avenant n°105 du 2 juillet 2015 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Cartographe de carte de course d'orientation	**Le titulaire du CQP « Cartographe de carte de course d'orientation » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Le titulaire du CQP « Cartographe de carte de course d'orientation » : ▪ conçoit des cartes de course d'orientation adaptées aux besoins de l'activité (loisirs, compétition, ensemble des disciplines et formats de course) ; ▪ accompagne et conseille le maitre d'œuvre sur la faisabilité économique, technique et environnementale du projet (choix des terrains, de l'environnement, de l'échelle de la carte…).

Article 2

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

[161] *Avenant n°105 du 06/11/2015, relatif au CQP « Cartographe de carte de course d'orientation », étendu par arrêté du 07/04/2016, NOR : ETST1609569A, JO n°0093 du 20/04/2016*

Avenant n°109 étendu[162]

Avenant n°109 du 8 avril 2016 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Technicien sportif de tir à l'arc	**Le titulaire du CQP « Technicien sportif de tir à l'arc » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport.**	Le **Titulaire du CQP Technicien sportif de tir à l'arc** encadre et entraine en autonomie des séances collectives et individuelles d'activités de tir à l'arc jusqu'au niveau national, dans la limite de 12 pratiquants. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an.* *Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle initiale ou continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.*[163]

Article 2

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

[162] *Avenant n°109 du 08/04/2016, relatif au CQP « technicien sportif de tir à l'arc », étendu par arrêté du 05/01/2017, NOR : ETST1700816A, JO n°012 du 14/01/2017*
[163] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°115 étendu[164]

Avenant n°115 du 18 novembre 2016 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de rugby à XIII	**Le titulaire du CQP « Technicien sportif de rugby à XIII » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP « Technicien sportif de rugby à XIII » sont l'encadrement et l'entraînement, en toute autonomie, du rugby à XIII en compétition et pour tous les publics. En d'autres termes, il : - conçoit des séances, des cycles et des programmes d'entraînement adaptés aux publics, - conduit des séances d'entraînement en autonomie et en toute sécurité, - évalue et régule l'entraînement en assurant la progression des joueurs, - accueille, informe et accompagne les publics, - participe à l'animation et au développement de la structure. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.*[165]

Article 2

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

[164] *Avenant n°115 du 08/04/2016, relatif au CQP « Technicien sportif de rugby à XIII », étendu par arrêté du 28/04/2017, NOR :* ETST1713050A*, JO n°102 du 30/04/2017*

[165] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°121 étendu[166]

Avenant n°121 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Animateur de tennis »	**Le titulaire du CQP « Animateur de tennis » 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 de séances collectives de découverte de tennis, beach tennis ou padel pour tout public » Et « Initiation pour tout public jusqu'aux premiers de compétition des activités de beach tennis ou padel. » *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement et la vie sportive peut aller jusqu'au temps plein, dans la limite de 360 heures par an en face à face pédagogique. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.*[167]

Article 2

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

[166] *Avenant n°121 du 13/09/2017, portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 29/11/2018, NOR :* MTRT1832626A, *JO n°0281 du 05/12/2018*

[167] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°122 étendu[168]

Avenant n°122 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur Bouliste option Pétanque ou option Sport-Boules	**Le titulaire du CQP « Animateur Bouliste » 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 Pétanque ou Sport-Boules pour tout public de l'animation 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.*[169]

Article 2

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

[168] *Avenant n°122 du 13/09/2017, portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 29/11/2018, NOR :* MTRT1832626A, *JO n°0281 du 05/12/2018*

[169] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°128 étendu[170]

Avenant n°128 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
REPARATEUR DE PARACHUTES	**Le titulaire du CQP de réparateur de parachutes est classé au groupe 3**	Le réparateur de parachutes contrôle, détecte et répare les parachutes dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an.* *Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.*[171]

Article 2

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

[170] *Avenant n°128 du 16/01/2018, portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 21/11/2018, NOR :* MTRT1831816A, *JO n°0275 du 28/11/2018*

[171] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°130 étendu[172]

Avenant n°130 du 3 mai 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur Pelote Basque	**Le titulaire du CQP « Animateur Pelote Basque » est classé au groupe 3 de la CCNS.**	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité Encadrement en autonomie des activités de pelote basque : - pour tout public dans le cadre de l'initiation et la pratique loisir ; - jusqu'au niveau de compétition régional et jusqu'à 18ans dans le cadre de la pratique compétitive. *Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel en face à face pédagogique de 360 heures par an.* *Au-delà toute heure sera majorée de 25%.*[173]

Article 2

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

[172] *Avenant n°130 du 03/05/2018, portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 02/04/2019, NOR :* MTRT1909882A, *JO n°0085 du 10/04/2019*

[173] *Rédaction supprimée par l'avenant n°156 du 17/02/2022, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR : MTRT2225336A, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°137 étendu[174]

Avenant n°137 du 04 décembre 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005 relative aux CQP

ARTICLE 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien des équipements d'escalade option « Equipement et entretien des sites naturels »	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Equipement et entretien des sites naturels » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Equipement et entretien des sites naturels » crée les itinéraires et assure la maintenance des structures artificielles
Technicien des équipements d'escalade option **« Ouverture et maintenance SAE »**	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » mention « ouverture et maintenance SAE » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Ouverture et maintenance SAE » aménage et entretien les sites naturels d'escalade

ARTICLE 2

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

[174] *Avenant n°137 du 04/12/2018, portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 05/02/2021, NOR : MTRT2103092A, JO n°0036 du 11/02/2021*

Avenant n°139 étendu[175]

Avenant n°139 du 25 mars 2019 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005 relative aux CQP

ARTICLE 1ER : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ARTICLE 2

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

La qualification complémentaire optionnelle « Activités physiques et sportives sur prescription médicale » est attachée aux certificats de qualification professionnelle (CQP) figurant sur l'arrêté interministériel prévu par le Décret n° 2016-1990 du 30 décembre 2016, « relatif aux conditions de dispensation de l'activité physique adaptée prescrite par le médecin traitant à des patients atteints d'une affection de longue durée ».

Titre de la Qualification complémentaire optionnelle	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Activités physiques et sportives sur prescription médicale »	**La classification du titulaire de la qualification complémentaire optionnelle est fonction du CQP auquel elle est rattachée.**	Le titulaire de la qualification complémentaire optionnelle est en capacité d'intervenir en totale autonomie auprès d'un ou plusieurs pratiquant(s) présentant des limitations minimes ou ne présentant pas de limitation fonctionnelle. Sous certaines conditions, il peut être amené à intervenir auprès d'un ou plusieurs pratiquant(s) présentant une limitation modérée sous la responsabilité technique et pédagogique d'un référent identifié et dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire.

ARTICLE 3

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

[175] *Avenant n°139 du 25/03/2019, portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du* 18/12/2020*, NOR :* MTRT2034195A*, JO n°0311 du 24/12/2020*

Avenant n°156 étendu[176]

Avenant n°156 du 17 février 2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005 relative aux CQP

PREAMBULE :

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche Sport contribuent pleinement à la professionnalisation du secteur. Ils répondent aux enjeux de formation et aux besoins de certification identifiés dans les domaines dans lesquels ils sont déployés.

Les partenaires sociaux de la branche veillent à accompagner dans ce cadre le développement de l'emploi et constatent que la limite de durée de travail qui a été définie dans les avenants de CQP peut être un frein à cet objectif partagé et source d'incompréhension sur le terrain pour les employeurs et les salariés.

Les travaux mis en œuvre dans la branche pour construire des mentions complémentaires permettant une diversification des compétences et une réponse aux nouveaux enjeux du secteur nécessitent en parallèle de permettre aux titulaires de CQP de travailler un plus grand nombre d'heures lié à la certification.

Pour ces raisons, les partenaires sociaux de la branche Sport ont convenu ce qui suit :

ARTICLE 1ER :

La limite d'heures de travail pour les titulaires de CQP définie dans les différents avenants de création ou de renouvellement de CQP de la branche Sport est supprimée, ainsi que les conséquences attachées au dépassement de cette limite dans lesdits avenants.

Cette suppression concerne tous les avenants de CQP, quel que soit le régime qui avait été défini par les partenaires sociaux dans les avenants de création ou de renouvellement des CQP concernés.

Le présent avenant modifie en conséquence directement les avenants de CQP de la branche Sport dans leurs dispositions relatives à cette limitation du nombre d'heures de travail et aux conséquences du dépassement de ces limites, quelle que soit leur rédaction.

ARTICLE 2 :

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Compte tenu de son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ARTICLE 3 :

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet à compter de sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail, ainsi que d'une demande d'extension.

[176] *Avenant n°156 du 17/02/2022, portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 23/09/2022, NOR :* MTRT2225336A*, JO n°0236 du 11/10/2022*

Avenant n°158 étendu[177]

Avenant n°158 du 25 mars 2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Accompagnateur de raft et de nage en eau vive	**Le titulaire du CQP est classé au minimum groupe 3 de la CCNS**	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[177] *Avenant n°158 du 17/02/2022, portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 14/11/2022, NOR :* MTRT2230326A, *JO n°0270 du 22/11/2022*

Avenant n°159 étendu[178]

Avenant n°159 du 25 mars 2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Instructeur Fitness prévues dans le cadre de l'avenant de création n°144 à la CCNS du 02 juillet 2019 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Instructeur Fitness (Option Cours collectifs et Option Musculation et Personal Training)	**Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe n°3 de la CCNS**	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP et à chacune des 2 options figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[178] *Rédaction issue de l'avenant n°159 du 25/03/2022, portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 14/11/2022, NOR : MTRT2230326A, JO n°0270 du 22/11/2022 remplaçant l'avenant n°144, étendu par arrêté du 17/02/2020, NOR : MTRT2004911A, JO n°0045 du 22/02/2020*

Avenant n°161 étendu[179]

Avenant n°161 du 25 mars 2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Moniteur de skateboard	**Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS**	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[179] *Rédaction issue de l'avenant n°161 du 25/03/2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 14/11/2022, NOR :* MTRT2230326A, *JO n°0270 du 22/11/2022*

Avenant n°162 étendu[180]

Avenant n°162 du 25 mars 2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Technicien sportif de vol en soufflerie	**Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS**	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[180] *Rédaction issue de l'avenant n°162 du 25/03/2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 14/11/2022, NOR :* MTRT2230326A, *JO n°0270 du 22/11/2022*

Avenant n°163 étendu[181]

Avenant n°163 du 25 mars 2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Moniteur de parachutisme ascensionnel nautique	**Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS**	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[181] *Rédaction issue de l'avenant n°163 du 25/03/2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 14/11/2022, NOR :* MTRT2230326A, *JO n°0270 du 22/11/2022*

Avenant n°164 étendu[182]

Avenant n°164 du 30 juin 2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, l'avenant n°149 relatif au CQP Technicien sportif d'athlétisme est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Technicien Sportif d'athlétisme Options « Stade » et « Demi-fond / marche / running / trail »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[182] *Rédaction issue de l'avenant n°164 du 30/06/2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 14/12/2022, NOR : MTRT2234355A, JO n°2511 du 23/12/2022*

Avenant n°166 étendu[183]

Avenant n°166 du 30 juin 2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, l'avenant n°104 relatif au CQP Animateur des activités gymniques est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Animateur des activités gymniques Options : « Activités gymniques acrobatiques », « Activités gymniques d'expression », « Activités d'éveil gymnique pour la petite enfance »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[183] *Rédaction issue de l'avenant n°166 du 30/06/2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 14/12/2022, NOR : MTRT2234355A, JO n°2511 du 23/12/2022*

Avenant n°167 étendu[184]

Avenant n°167 du 30 juin 2022 portant sur l'annexe 1 de la CCNS du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, l'avenant n°68 relatif au CQP Guide de véhicules terrestres motorisés à guidons est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Guide de véhicules terrestres motorisés à guidons	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[184] *Rédaction issue de l'avenant n°167 du 30/06/2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 03/02/2023, NOR : MTRT2300354A, JO n°0036 du 11/02/2023*

Avenant n°168 étendu[185]

Avenant n°166 du 30 juin 2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, l'avenant n°96 relatif au CQP Animateur d'escalade sur structure artificielle est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Animateur d'escalade sur structure artificielle	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[185] *Rédaction issue de l'avenant n°168 du 30/06/2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 14/12/2022, NOR : MTRT2234355A, JO n°2511 du 23/12/2022*

Avenant n°169 étendu[186]

Avenant n°169 du 30 juin 2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, l'avenant n°04 relatif au CQP Animateur de Loisir Sportif est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Animateur de loisir sportif Options : Activités gymniques d'entretien et d'expression ; Activités de randonnée de proximité et d'orientation ; Jeux sportifs et jeux d'opposition	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[186] *Rédaction issue de l'avenant n°169 du 30/06/2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 14/12/2022, NOR : MTRT2234355A, JO n°2511 du 23/12/2022*

Avenant n°172 étendu[187]

Avenant n°172 du 30 juin 2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Educateur mobilité à vélo prévues dans le cadre de l'avenant n°160 à la CCNS du 25 mars 2022 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Animateur de mobilité à vélo	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe n°3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[187] *Rédaction issue de l'avenant n°172 du 30/06/2022 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 14/12/2022, NOR : MTRT2234355A, JO n°2511 du 23/12/2022*

Avenant n°173 étendu[188]

Avenant n°173 du 29 novembre 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Animateur d'athlétisme prévues dans le cadre de l'avenant n°74 du 26 juin 2012 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Animateur d'athlétisme Options : « Forme santé » et « Ecole d'athlé »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[188] *Rédaction issue de l'avenant n°173 du 29/11/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 31/03/2023, NOR : MTRT2307280A, JO n°0087 du 13/04/2023*

Avenant n°174 étendu[189]

Avenant n°174 du 29 novembre 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Animateur de tennis de table / Moniteur de tennis de table prévues aux avenants n° 53 et n°114 à la CCNS, des 15 décembre 2010 et 18 novembre 2016, sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Animateur de tennis de table	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe n°3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[189] *Rédaction issue de l'avenant n°174 du 29/11/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 31/03/2023, NOR : MTRT2307280A, JO n°0087 du 13/04/2023*

Avenant n°176 étendu[190]

Avenant n°176 du 29 novembre 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Moniteur de Roller-Skating prévues dans le cadre de l'avenant n°110 du 08 avril 2016 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur de Roller	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[190] *Rédaction issue de l'avenant n°176 du 29/11/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 31/03/2023, NOR : MTRT2307280A, JO n°0087 du 13/04/2023*

Avenant n°178 étendu[191]

Avenant n°178 du 14 avril 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Moniteur de Tir sportif prévues dans le cadre de l'avenant n°61 du 04 mai 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur de Tir sportif	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[191] *Rédaction issue de l'avenant n°178 du 14/04/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 22/09/2023, NOR : MTRT2321980A, JO n°0231 du 05/10/2023*

Avenant n°179 étendu[192]

Avenant n°179 du 14 avril 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Educateur Tennis prévues dans le cadre de l'avenant n°126 du 16 janvier 2018 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Educateur Tennis	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[192] *Rédaction issue de l'avenant n°179 du 14/04/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 22/09/2023, NOR : MTRT2321980A, JO n°0231 du 05/10/2023*

Avenant n°181 étendu[193]

Avenant n°181 du 14 avril 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Accompagnateur en téléski nautique prévues dans le cadre de l'avenant n°107 du 04 décembre 2015 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Accompagnateur en téléski nautique	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[193] *Rédaction issue de l'avenant n°181 du 14/04/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 22/09/2023, NOR : MTRT2321980A, JO n°0231 du 05/10/2023*

Avenant n°182 étendu[194]

Avenant n°182 du 14 avril 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Animateur Ski nautique, wakeboard et engins tractés prévues dans le cadre de l'avenant n°150 du 17 juin 2020 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Animateur Ski nautique, wakeboard et engins tractés	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[194] *Rédaction issue de l'avenant n°182 du 14/04/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 22/09/2023, NOR : MTRT2321980A, JO n°0231 du 05/10/2023*

Avenant n°183 étendu[195]

Avenant n°183 du 14 avril 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Moniteur d'aviron prévues dans le cadre de l'avenant n°47 du 07 juillet 2010 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur d'aviron	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[195] *Rédaction issue de l'avenant n°183 du 14/04/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 22/09/2023, NOR : MTRT2321980A, JO n°0231 du 05/10/2023*

Avenant n°184 étendu[196]

Avenant n°184 du 14 avril 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Moniteur de squash prévues dans le cadre de l'avenant n°54 du 15 décembre 2010 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur de squash	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[196] *Rédaction issue de l'avenant n°184 du 14/04/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 22/09/2023, NOR : MTRT2321980A, JO n°0231 du 05/10/2023*

Avenant n°185 étendu[197]

Avenant n°185 du 15 juin 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur de Canoé Kayak et Sports de Pagaie	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[197] *Rédaction issue de l'avenant n°185 du 15/06/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 08/12/2023, NOR : MTRT2332166A, JO n°0290 du 15/12/2023*

Avenant n°186 étendu[198]

Avenant n°186 du 15 juin 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Assistant moniteur de Char à Voile prévues dans le cadre de l'avenant n°64 du 05 décembre 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Initiateur de Char à voile	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[198] *Rédaction issue de l'avenant n°186 du 15/06/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 08/12/2023, NOR : MTRT2332166A, JO n°0290 du 15/12/2023*

Avenant n°187 étendu[199]

Avenant n°186 du 15 juin 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP Plieur de parachute de secours prévues dans le cadre de l'avenant n°127 du 16 janvier 2018 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Plieur de parachutes de secours	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[199] *Rédaction issue de l'avenant n°187 du 15/06/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 08/12/2023, NOR : MTRT2332166A, JO n°0290 du 15/12/2023*

Avenant n°190 étendu[200]

Avenant n°190 du 27 octobre 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Animateur de tir à l'arc » prévues dans le cadre de l'avenant n°12 du 05 juillet 2007 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Animateur de tir à l'arc	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[200] *Rédaction issue de l'avenant n°190 du 27/10/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 22/03/2024, NOR : TSST2406780A, JO n°0088 du 03/04/2024*

Avenant n°191 étendu[201]

Avenant n°191 du 27 octobre 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Moniteur de football américain et de flag » prévues dans le cadre de l'avenant n°58 du 04 mai 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur de football américain et de flag football	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[201] *Rédaction issue de l'avenant n°191 du 27/10/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 22/03/2024, NOR : TSST2406780A, JO n°0088 du 03/04/2024*

Avenant n°192 étendu[202]

Avenant n°192 du 27 octobre 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Technicien sportif baseball – softball – cricket » prévues dans le cadre de l'avenant n°134 du 26 juin 2018 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Technicien Sportif Baseball, Softball, Baseball5	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[202] *Rédaction issue de l'avenant n°192 du 27/10/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 02/02/2024, NOR : TSST2401059A, JO n°0034 du 10/02/2024*

Avenant n°193 étendu[203]

Avenant n°193 du 27 octobre 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Initiateur Voile » prévues dans le cadre de l'avenant n°129 du 16 janvier 2018 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Initiateur Voile	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

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

[203] *Rédaction issue de l'avenant n°193 du 27/10/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 02/02/2024, NOR : TSST2401059A, JO n°0034 du 10/02/2024*

Avenant n°194 étendu[204]

Avenant n°194 du 27 octobre 2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Moniteur d'Arts Martiaux » prévues dans le cadre de l'avenant n°165 du 30 juin 2022 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur d'Arts Martiaux Options : - Judo - Jiu-Jitsu Brésilien - Arts énergétiques chinois - Arts Martiaux Chinois internes et externes - Aïkido, Aïkibudo et disciplines associées - Taekwondo et disciplines associées.	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[204] *Rédaction issue de l'avenant n°194 du 27/10/2023 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 02/02/2024, NOR : TSST2401059A, JO n°0034 du 10/02/2024*

Accord paritaire du 28/09/2023 relatif à la création d'un Titre à Finalité Professionnelle Chargé de développement d'une structure sportive associative[205]

Préambule

Les récentes études, et notamment la Cartographie prospective des métiers du Sport publiée par l'Observatoire des Métiers du Sport de la branche, en 2022, démontrent que les structures du sport font face à un besoin de professionnalisation de leur organisation afin d'en assurer les missions essentielles (gestion, administration), mais également d'en favoriser un développement pérenne et responsable.

Les secteurs associatifs et économiques du sport sont traversés par de nouvelles tendances avec l'émergence de demandes d'activités sportives inédites qui concernent des publics plus larges, intéressés par une pratique différente (loisir, bien être, santé…) et qui entrainent, de fait, de nouvelles formes de gestion des activités sportives remettant plus ou moins radicalement en cause les bases du modèle antérieur en lien avec leur vocation première, celle de répondre à la « demande client ».

Aussi, au regard des enjeux de professionnalisation mais également de développement du secteur, les partenaires sociaux du Sport ont souhaité proposer une réponse appropriée concrétisée par la création du Titre à Finalité Professionnelle de Chargé de développement d'une structure sportive associative[206].

Article 1

Les partenaires sociaux créent, à travers leur Organisme Certificateur du Sport (OCS), le Titre à Finalité Professionnelle de Chargé de développement d'une structure sportive associative[207].

Article 2

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

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

---

[205] *Rédaction issue de l'accord paritaire relatif à la création d'un Titre à Finalité Professionnelle d'Administrateur de structure sportive du 28/09/2023 étendu par arrêté du 02/02/2024, NOR : TSST2401059A, JO n°0034 du 10/02/2024, modifié par l'avenant n°1 du 27/10/2023 pour remplacer « administrateur de structure sportive » par « chargé de développement d'une structure sportive associative »*

[206 et 207] *Rédaction issue de l'avenant n°1 du 27/10/2023 portant modification de l'accord paritaire du 28/09/2023 relatif à la création d'un Titre à finalité professionnelle d'administrateur de structure sportive, étendu par arrêté du 22/03/2024, NOR : TSST2406780A, JO n°0088 du 03/04/2024*

Avenant n°195 étendu[208]

Avenant n°195 du 19 janvier 2024 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur de sports à roulettes Options : - Roller - Skateboard	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

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

[208] *Rédaction issue de l'avenant n°195 du 19/01/2024 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 17/05/2024, NOR : TSST2411402A, JO n°0126 du 01/06/2024*

Avenant n°196 étendu[209]

Avenant n°195 du 19 janvier 2024 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Technicien sportif de rugby à XV » prévues dans le cadre de l'avenant n°65 du 07 février 2012 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Technicien sportif de rugby à XV	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[209] *Rédaction issue de l'avenant n°196 du 19/01/2024 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 17/05/2024, NOR : TSST2411402A, JO n°0126 du 01/06/2024*

Avenant n°201 étendu[210]

Avenant n°201 du 19 janvier 2024 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Technicien des Secteurs Acrobatiques, Rythmiques et d'Expression	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[210] *Rédaction issue de l'avenant n°201 du 20/03/2024 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 24/09/2024, NOR : TEMT2425383A, JO n°0239 du 08/10/2024*

Avenant n°202 étendu[211]

Avenant n°202 du 4 juin 2024 portant sur l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Article 1

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du Sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Educateur grimpe d'arbres » prévues dans le cadre de l'avenant n°27 du 21 avril 2008 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Educateur grimpe d'arbres	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du Code du Sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[211] *Rédaction issue de l'avenant n°202 du 04/06/2024 portant sur l'annexe 1 de la CCN du SPORT du 7 juillet 2005, relative aux CQP, étendu par arrêté du 08/11/2024, NOR : TEMT2425942A, JO n°0277 du 23/11/2024*

Accord paritaire étendu [212]

Accord paritaire du 21 janvier 2025 relatif à la création d'un Certificat Complémentaire Professionnel « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive »

Préambule

La création du Certificat Complémentaire Professionnel « conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive » correspond à un contexte caractérisé par la restructuration du CQP RNCP17333 Moniteur de Canoë Kayak option eau calme et eau vive et Moniteur de Canoë Kayak option eau calme et mer.

Le CQP RNCP38799 répond aux besoins d'encadrement et d'emplois les plus courants. Le CCP « Conduite d'une séance d'encadrement de canoé kayak et sports de pagaie en mer » répond à des besoins d'encadrement et d'emplois spécifiques liés à l'environnement de pratique et définit comme suit : le titulaire du CCP « conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive » exerce : - En eau vive : Sur tout type de plan d'eau intérieurs, dans le respect de la réglementation locale, au sein d'une rivière de classe II passages III non successifs.

Article 1

Les partenaires sociaux créent, à travers leur Organisme Certificateur du Sport (OCS), le Certificat Complémentaire «Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive».

Article 2

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et entrera en vigueur à sa date de signature.

[212] *Rédaction issue de l'accord paritaire du 21/01/2025 relatif à la création d'un Certificat Complémentaire Professionnel « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive », étendu par arrêté du 15/05/25, NOR : TSST2512176A, JO n°0126 du 31/05/2025*

Accord paritaire étendu[213]

Accord paritaire du 21 janvier 2025 relatif à la création d'un Certificat Complémentaire Professionnel « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer »

Préambule

La création du Certificat Complémentaire Professionnel « conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer » correspond à un contexte caractérisé par la restructuration du CQP RNCP17333 Moniteur de Canoë Kayak option eau calme et eau vive et Moniteur de Canoë Kayak option eau calme et mer.

Le CQP RNCP38799 répond aux besoins d'encadrement et d'emplois les plus courants. Le CCP « Conduite d'une séance d'encadrement de canoé kayak et sports de pagaie en mer » répond à des besoins d'encadrement et d'emplois spécifiques liés à l'environnement de pratique et définit comme suit : Le titulaire du CCP « conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer » exerce : - En mer, dans le respect de la réglementation locale, avec un vent de force 3 Beaufort maximum et jusqu'à 1 mille d'un abri.

Article 1

Les partenaires sociaux créent, à travers leur Organisme Certificateur du Sport (OCS), le Certificat Complémentaire «Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer».

Article 2

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et entrera en vigueur à sa date de signature.

[213] *Rédaction issue de l'accord paritaire du 21/01/2025 relatif à la création d'un Certificat Complémentaire Professionnel « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer », étendu par arrêté du 15/05/25, NOR : TSST2512176A, JO n°0126 du 31/05/2025*

Accord paritaire étendu[214]

Accord paritaire du 21 janvier 2025 relatif à la création d'un Certificat Complémentaire Professionnel « Accompagner un projet sportif individualisé en parasport adapté »

Préambule

Le Certificat Complémentaire Professionnel "Accompagner un projet sportif individualisé en parasport adapté" vise à reconnaitre une qualification indispensable à la bonne prise en compte du public porteur de troubles du neurodéveloppement (Un trouble du neurodéveloppement se caractérise par une perturbation du développement cognitif et/ou affectif qui entraîne un retentissement important sur le fonctionnement adapatif scolaire, social et familial). Son objet est de garantir la sécurité du titulaire du CCP mais également de lui permettre d'accueillir dans de bonnes conditions chaque individu dans sa singularité et avec sa spécificité. La connaissance des différentes caractéristiques et l'adaptation pédagogique nécessaire jouent un rôle déterminant dans l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu sportif dit « ordinaire ».

Article 1

Les partenaires sociaux créent, à travers leur Organisme Certificateur du Sport (OCS), le Certificat Complémentaire « Accompagner un projet sportif individualisé en parasport adapté».

Article 2

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et entrera en vigueur à sa date de signature.

[214] *Rédaction issue de l'accord paritaire du 21/01/2025 relatif à la création d'un Certificat Complémentaire Professionnel « Accompagner un projet sportif individualisé en parasport adapté», étendu par arrêté du 15/05/25, NOR : TSST2512176A, JO n°0126 du 31/05/2025*

Annexe 2 : Liste des diplômes prévue aux articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la Convention collective nationale du sport[215]

Pour les diplômes visés dans la présente annexe 2, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois en application de l'article 8.4.4.1 de la CCNS, et la durée de la formation hors entreprise peut être supérieure à 25% de la durée du contrat de professionnalisation en application de l'article 8.4.4.2 de la CCNS.

Les diplômes concernés sont les suivants :

- Titre à finalité professionnelle de la Fédération française de Natation :
  - « Moniteur sportif de natation »

- Titres à finalité professionnelle de la Fédération française de football :
  - « Moniteur de football »
  - « Entraineur de football »
  - « Entraineur formateur de football »
  - « Entraineur professionnel de football »

- Titres à finalité professionnelle de la Fédération française de handball :
  - « Educateur de handball (mention entraineur territorial / mention animateur des pratiques socio-éducatives et sociétales) »
  - « Entraineur de handball »« Entraineur de handball du secteur professionnel (mention entraineur professionnel / mention entraineur-formateur) ».

[215] *Rédaction issue de l'avenant n°143 du 21/05/2019, relatif à la formation professionnelle et à la collecte du paritarisme de branche, étendu par arrêté 18/09/2020, NOR : MTRT2024104A, JO n°0233 du 24/09/2020*

COSMOS

Tous les sports. Un seul univers.

Autres textes conventionnels attachés

Accord intégration étendu[216]

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

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Formation professionnelle et paritarisme

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

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

Article 3 : Classifications et rémunérations

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

Pour ces entreprises, seule la prime d'ancienneté de 1% du SMC du groupe 3 prévue à l'article 9.2.3.1 de la CCN du Sport sera versée aux salariés :
- justifiant de 24 mois de travail effectif après le 1er avril 2010 ;
- ou, le cas échéant, de 24 mois de travail effectif après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après le 1er avril 2010.

Article 4 : Prévoyance

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

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

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

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

Article 5 : Temps de travail

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

Article 6 : Règles particulières à certaines entreprises

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

Article 7 : Autres dispositions

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

Article 8 : Dépôt, extension

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

Avenant n°99 étendu[217]

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

Article 1 :

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

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

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

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

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

Article 2 :

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

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

Article 3 :

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

[217] *Avenant n°99 du 24/03/2015, relatif à la formation professionnelle, étendu par arrêté du 21/07/2015, NOR : ETST1517957A, JO n° du 29/07/2015*

Accord apprentissage étendu[218]

Accord du 22/05/2015 relatif à l'apprentissage

Entre les soussignés,

Les organisations syndicales de salariés de la branche du sport,

D'une part

ET

Les organisations professionnelles d'employeurs de la branche du sport,

D'autre part

Préambule :

Les partenaires sociaux prennent acte de la volonté des pouvoirs publics d'encourager le développement de l'alternance, notamment l'apprentissage à travers, entre autres, des mesures financières incitatives. Ainsi, l'article L. 6243-1-1 du code du travail prévoit le versement d'une aide au recrutement des apprentis pour les employeurs qui, entre autres conditions, relèvent d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance.

Compte tenu des spécificités des certifications de la branche du sport la politique menée par la branche en matière d'apprentissage revêt une importance particulière.
Les partenaires sociaux en ont pleinement conscience et ont déjà affirmé leur attachement à ce dispositif. Celui-ci s'est notamment traduit par la signature d'une convention de partenariat relative au développement de l'apprentissage entre la Fédération nationale des CFA des métiers du Sport, de l'Animation et du Tourisme et la CPNEF du Sport qui engage la branche à flécher des fonds vers le financement des CFA membres de la Fédération et à participer à la gouvernance de ces organismes.

A titre indicatif, dans son rapport d'activité 2013, la Fédération nationale des CFA recense, dans la branche du sport :
- 1639 apprentis ;
- 935 structures employeurs d'apprentis.

A travers le présent accord, les partenaires sociaux marquent à nouveau leur engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance et s'engagent à mettre en œuvre les moyens permettant de développer ce dispositif dans la branche.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du Sport.

[218] *Accord du 22/05/2015, relatif à l'apprentissage, étendu par arrêté du 07/04/2016, NOR : ETST1610254A, JO n°095 du 22/04/2016.*

Article 2 : Objectifs et priorités

La branche du Sport se fixe les objectifs suivants pour développer l'apprentissage :

- Participer au financement des centres de formation d'apprentis notamment au travers des fonds de la formation professionnelle fléchés vers l'OPCA de la branche dans le cadre d'une politique de la CPNEF et participer à leur gouvernance ;

- Pérenniser le partenariat entre la branche du sport et la Fédération nationale des CFA Sport Animation Tourisme ;

- Favoriser le financement de la formation des maîtres d'apprentissage à travers l'orientation annuelle prise par la CPNEF ;

- Promouvoir l'apprentissage auprès des employeurs de la branche notamment en développant l'information des aides à l'embauche d'un apprenti auprès des entreprises inférieures à 20 salariés ETP ;

- Favoriser la concertation entre l'Etat, la branche, les régions et l'ensemble des acteurs intervenant dans le dispositif, pour promouvoir la stabilisation des aides mises en place dans l'apprentissage, dans la mesure où l'accueil d'un apprenti nécessite un investissement important en matière de formation ;

- Rechercher une meilleure cohérence entre les différents dispositifs nationaux et régionaux d'aide à l'emploi pour éviter leur mise en concurrence ; ce qui suppose de promouvoir et participer à une meilleure lisibilité des possibilités de prise en charge complémentaire par les conseils régionaux ;

- Promouvoir les contrats d'objectifs régionaux dans les métiers du Sport ;

- Impliquer systématiquement les professionnels du secteur au titre des partenaires sociaux aux côtés des représentants de l'Etat dans les phases de construction et de rénovation des diplômes et dans l'écriture des référentiels d'activité, des épreuves certificatives et des règlements d'examen.

Article 3 : Objectifs quantitatifs en matière d'embauche

Dans le cadre des conditions actuelles de financement de l'apprentissage et dans la continuité de leur engagement aux côtés des acteurs de l'apprentissage, les partenaires sociaux :
- S'engagent à soutenir le maintien du nombre d'apprentis (1639) ;
- Se mobilisent en vue d'atteindre le nombre de 1850 apprentis en fin 2017, soit une augmentation de 13% par rapport à fin 2013.

Article 4 : Objectifs qualitatifs

Au-delà des objectifs quantitatifs, les partenaires sociaux s'attachent à fixer des objectifs qualitatifs en matière d'apprentissage dans le sport :

- Veiller à la baisse du taux de rupture des contrats d'apprentissage (actuellement de 7,5%) ;
- Veiller à la hausse du taux de réussite aux examens (actuellement de 75,50%) ;
- Veiller à la hausse du taux d'insertion professionnelle post apprentissage (actuellement de 80%).

Article 5 : Evaluation

Les partenaires sociaux conduiront durant l'année 2017 une évaluation des actions engagées et des résultats obtenus dans le cadre du développement de l'apprentissage.

Article 6 : Durée et clause de reconduction

Conclu pour une durée déterminée, cet accord produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2017. Les signataires conviennent de se réunir au plus tard au mois d'octobre 2017 pour envisager la reconduction des présentes dispositions, par conclusion d'un nouvel accord.[219]

Article 7 : Dépôt et entrée en vigueur

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

[219] *L'alinéa 2 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507)*

Accord du 6 novembre 2015 étendu[220]

Accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé, complété par les avenants n°1 du 7 novembre 2017 et n°2 du 10 septembre 2019

PREAMBULE[221]

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche du sport ont décidé de mettre en place, par accord de branche, un régime frais de santé collectif et obligatoire au niveau national à compter du 1er janvier 2016, avec des prestations supérieures au panier de soins minimum défini par le législateur.

Les partenaires sociaux de la branche du sport ont eu à l'esprit la nécessité pour les salariés et les entreprises de bénéficier d'un régime pérenne, intégrant les dispositions relatives à la portabilité des droits et bénéficiant pleinement du dispositif du haut degré de solidarité.

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises relevant de la branche du Sport et défini dans l'article 1.1 de la convention collective nationale du Sport.

Article 2 – Objet de l'accord[222]

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime collectif de frais de santé dans la branche du sport.

Ce régime collectif et obligatoire est constitué d'une couverture de frais de santé à adhésion obligatoire qui a pour but de compléter les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée « régime conventionnel obligatoire ».

---

[220] *Accord du 06/11/2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé, étendu par arrêté du 06/02/2017, NOR : ETST1703675A, JO n°0036 du 11/02/2017. Le préambule est étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale s'agissant de la part de financement prise en charge par l'employeur et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.*

[221] et [220] *Rédaction issue de l'avenant n°2 du 10 septembre 2019 portant modification de l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel frais de santé dans le cadre de la CCNS, étendu par arrêté du 20/05/2020, NOR : MTRT2012221A, JO n°0130 du 29/05/2020*

Ce régime intègre également :
– le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
– des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.
Des couvertures de frais de santé surcomplémentaires et facultatives ont également été créées.
Ces couvertures surcomplémentaires pourront être choisies :
– soit par les entreprises, à titre plus favorable, comme étant leur régime collectif à adhésion obligatoire ;
– soit par les salariés, à titre individuel, ainsi que pour leurs éventuels ayants droit.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui mis en place par la branche au titre du régime conventionnel obligatoire, selon l'une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Il est en outre précisé que lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, ses stipulations devront être, le cas échéant, adaptées en conséquence, conformément aux dispositions réglementaires.

TITRE II – REGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord doivent couvrir, *a minima*, selon les modalités fixées à l'article 5, tous les bénéficiaires visés à l'article 3 au titre du régime conventionnel obligatoire, acte par acte, définie à l'article 4.

Ces mêmes entreprises visées à l'article 1er du présent accord doivent en outre satisfaire, *a minima*, à la répartition du financement employeur/salarié mentionnée à l'article 7.

Article 3 : Périmètre des bénéficiaires

Article 3.1. : Caractère collectif

Le régime conventionnel obligatoire bénéficie à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, sans sélection médicale préalable.

Les salariés relevant du chapitre 12 de la CCN du Sport bénéficieront, dans les mêmes conditions que tous les autres salariés de la branche, des garanties d'assurances instaurées par le présent accord.

Article 3.2. : Caractère obligatoire

Tous les salariés concernés, quelle que soit leur ancienneté, bénéficient obligatoirement du régime conventionnel obligatoire.

Le caractère obligatoire du régime conventionnel de frais de santé considéré résulte de la signature du présent accord.

Celui-ci s'impose en conséquence dans les relations individuelles de travail et les salariés ne pourront pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de leur quote-part de cotisations.

Ce caractère obligatoire est apprécié sous réserve des dispositions visées ci-après.

Cette définition ne fait pas obstacle à la définition de catégories objectives conformément à la législation.

Dispenses d'adhésion

Par dérogation au caractère obligatoire de l'affiliation des salariés au présent régime, toutes les dispenses d'adhésion prévues par la législation notamment à l'article R242-1-6 du Code de la sécurité sociale sont retenues au titre du présent accord.

Peuvent donc se dispenser d'adhésion, en fournissant le cas échéant les justificatifs correspondants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes garanties complémentaires d'entreprise additionnées notamment à la prévoyance) au moins égale à 10% de leur rémunération brute ;

- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L861-3 du Code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L863-1 du même code. Alors, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide et sous réserve qu'un justificatif soit fourni ;

- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective, en la justifiant chaque année, relevant de l'un des dispositifs suivants :

    - dans le cadre d'un dispositif remplissant les conditions mentionnées à l'article L242-1, alinéa 6 du Code de la sécurité sociale,

    - dans le cadre du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières,

    - dans le cadre des dispositions du décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,

- dans le cadre des dispositions du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

- dans le cadre des contrats d'assurance prévoyance complémentaire de groupe conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale issus de la loi n°94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle. Il appartient au salarié de justifier annuellement de cette dispense.

La faculté de dispense relève d'un libre choix du salarié qui est explicitement exprimé par lui et ne peut donc en aucun cas être imposé au salarié.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette dispense écrite, accompagnée le cas échéant des justificatifs requis, comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En tout état de cause, les salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations de dispense susvisées.

Ils en informent alors sans délai leur employeur.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter leur employeur, par écrit, l'adhésion à la couverture du socle conventionnel obligatoire.
Disposition transitoire : Cas des multi-employeurs

Dans l'attente de la publication du Décret « salariés à employeurs multiples et à temps très partiel» qui doit venir préciser, notamment, les modalités de financement de la couverture complémentaire santé, et si aucun régime de complémentaire santé spécifique n'est mis en place pour les couvrir , les salariés à temps très partiel et/ou à employeurs multiples des entreprises de la branche, auront accès au niveau minimal des garanties d'assurance complémentaire santé précisé par le présent accord, au plus tard le 1er janvier 2016 .

En tout état de cause, un salarié travaillant chez plusieurs employeurs a l'obligation d'en informer chacun de ses employeurs. Cette information est nécessaire afin que chaque employeur puisse se conformer aux obligations légales ou conventionnelles.

Article 3.3. : Extension facultative du régime conventionnel obligatoire aux ayants droits du salarié

Les ayants-droit du salarié peuvent adhérer à la couverture obligatoire en vigueur par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié auprès d'un assureur et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique dans les conditions prévues à l'article 7.

Par ayants-droit du salarié, il est entendu :

1° Le conjoint non divorcé ni séparé du salarié. Est assimilé au conjoint :

- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- le concubin à charge au sens de la Sécurité sociale ;
- le concubin bénéficiant de son propre chef d'un régime de Sécurité sociale (régime général, régime des travailleurs non-salariés, etc…) et sous réserve de la fourniture d'un certificat de concubinage délivré par la mairie, à défaut d'un justificatif de domicile commun.

2° Les enfants du salarié ou ceux de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou ceux de son concubin, à charge fiscale et/ou sociale :

- jusqu'à 18 ans sans conditions ;
- jusqu'à 27 ans sous réserve de poursuite d'études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance (notamment contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ou inscrits à l'Assurance chômage non indemnisés ;
- Les enfants, quel que soit leur âge, qui sont infirmes ou atteints d'une maladie chronique et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'Action sociale et des familles, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (Allocation d'Enfant Handicapé ou d'Adulte Handicapé

Article 4 : Prestations obligatoires minimales

Les prestations du régime conventionnel obligatoire devant bénéficier *a minima*, acte par acte, à chaque salarié visé à l'article 3, sont mentionnées dans l'annexe 1 jointe au présent accord.

Il est rappelé qu'à titre plus favorable, les entreprises couvertes par le présent accord peuvent faire le choix d'appliquer, comme couverture collective et obligatoire, des couvertures avec des niveaux de prestations égales ou supérieures.

TITRE III – DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE

Article 5 : Adhésion à un organisme assureur

Afin de satisfaire à leurs obligations découlant du titre II du présent accord, les entreprises visées à l'article 1 souscrivent à un contrat d'assurance satisfaisant aux dispositions du présent accord et notamment le présent titre, et le cas échéant, le titre IV.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés tels que visés aux articles 3.1 et 3.2, sous réserve, le cas échéant, des cas de dispenses d'adhésion au contrat collectif souscrit par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra contre décharge à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, décrivant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 6 – Contrat responsable

Le régime conventionnel obligatoire et les couvertures optionnelles ainsi que le contrat d'assurance sont mises en œuvre conformément aux dispositions de l'article L242-1 du Code de la sécurité sociale et de l'article 83, 1°, quater du Code général des impôts.

Le contrat d'assurance collective souscrit est un contrat « responsable » conformément aux articles L322-2, II et III, L871-1 et R871-1 et -2 du Code de la sécurité sociale.

Il est expressément convenu que ce contrat sera adapté en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la doctrine administrative afin de rester conforme au caractère responsable.

Il est rappelé que l'organisme assureur choisi a un rôle de conseil pour l'entreprise couverte. Tout organisme assureur choisi veillera à informer l'entreprise ou son représentant de tout projet dont il aurait connaissance susceptible de remettre en cause le caractère responsable du présent régime.

Les organisations signataires conviennent de se réunir sans délai dès lors qu'elles auront été informées d'une possible modification en ce sens pour envisager les modifications à apporter au présent régime.

Article 7 – Cotisations et répartition

Article 7.1. : Cotisations du régime conventionnel obligatoire

Les cotisations au présent régime sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS).

Il est entendu que cette cotisation mensuelle globale forfaitaire prend notamment en compte la mutualisation de la portabilité légale de la couverture mise en place par le présent accord.

Il est rappelé que les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour les revoir en cas de changement de ces textes.

Au 1er janvier 2020, pour le régime conventionnel obligatoire (annexe 1), les taux de cotisations pour les salariés isolés prévus par l'article 7.1 issu de l'accord du 06 novembre 2015 et de l'avenant n°1 du 07 novembre 2017 sont modifiés comme suit [223]:

[223] *Rédaction issue de l'avenant n°2 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif au régime conventionnel frais de santé de la branche sport du 7 novembre 2017, étendu par arrêté du 20/05/2020, NOR : MTRT2012221A, JO n°0130 du 29/05/2020*

Cotisation mensuelle en % du PMSS	Salarié (Isolé)
Régime général	0.92%
Régime local (Alsace-Moselle)	0,59%

Cette cotisation, donnée à titre informatif, peut être inférieure, sous réserve du respect de l'article 4 [de l'accord du 6 novembre 2015], notamment par l'application d'un taux d'appel

A titre indicatif, au 1er janvier 2016, pour la couverture facultative des ayants droits du salarié pour le régime conventionnel obligatoire les cotisations sont fixées à hauteur de :

Cotisation mensuelle en % du PMSS	Conjoint	Enfant (par enfant, cotisation gratuite au-delà du 2ème enfant)
Régime général	1,12%	0,62%
Régime local (Alsace-Moselle)	0,73%	0,40%

Article 7.2. : Répartition employeur/salarié

Le régime conventionnel obligatoire est financé par l'employeur à hauteur de 50% minimum de la cotisation due pour le salarié quel que soit le régime effectif d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de déterminer une prise en charge patronale plus élevée dans le respect des dispositions du Code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L242-1 et L911-1 et suivants.

De la même manière, chaque entreprise reste libre de fixer, à titre plus favorable, un régime conventionnel obligatoire présentant un niveau de garanties plus élevé en choisissant, par exemple, de rendre obligatoire l'adhésion à l'un des régimes surcomplémentaires définis dans le contrat d'assurance cadre.

Dans ce cas, le financement de l'employeur reste fixé à hauteur de 50% minimum de la cotisation.

Les cotisations supplémentaires finançant les couvertures facultatives (extension pour l'ayant-droit du régime conventionnel obligatoire, les options individuelles pour le salarié et/ou ayants-droit) sont à la charge exclusive du salarié, sauf dispositions plus favorables.

Article 8 : Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion du salarié au régime conventionnel obligatoire et, le cas échéant, à l'une des couvertures optionnelles est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel permettant d'assurer le financement de la couverture.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayant-droit du salarié bénéficiaire, dans le cadre d'une extension facultative, du régime obligatoire et, le cas échéant, d'une des couvertures optionnelles.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période indemnisée de suspension du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés, et le cas échéant, la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives.

Le bénéfice des garanties est en revanche suspendu pour le salarié pendant la période de suspension de son contrat de travail ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation dans les conditions mentionnées ci-dessus (congé parental, congé sabbatique, congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, etc…).

Dans ce cas, le salarié pourra demander le bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation par ses soins.

Article 9 : Rupture du contrat de travail

Article 9.1 : Maintien temporaire au titre de l'article L911-8 du Code de la sécurité sociale

Les salariés garantis collectivement au titre du régime obligatoire bénéficient du maintien à titre gratuit, c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation, de la couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L911-8 du Code de la sécurité sociale, notamment :

- le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est par principe, pour les salariés mensualisés en particulier, appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

- le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au titre du présent accord ;

- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions :

- aux ayants-droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, du régime obligatoire à la date de la cessation du contrat de travail ;

- aux ayants-droit du salarié qui bénéficient effectivement de l'une des couvertures optionnelles à la date de cessation du contrat de travail.

Il est expressément convenu que le bénéfice effectif de remboursements pris en charge par l'assureur, gratuitement au titre du maintien temporaire assuré par la mutualisation, n'interviendra qu'une fois les conditions de justificatifs dument remplies.

Article 9.2 : Maintien à l'identique de la couverture au titre de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989

L'organisme assureur choisi propose en priorité une couverture frais de santé identique, sans condition de période probatoire, ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des anciens salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement) et au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiaient le salarié et éventuellement les ayants-droit (en application des principes de symétrie et d'automaticité) au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien des garanties visé à l'article 9.1 du présent accord.

La demande de maintien à l'identique doit être adressée directement par l'ancien salarié à l'organisme assureur concerné dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail ou de la cessation du maintien des garanties visé à l'article 9.1 du présent accord.

En cas de décès du salarié, les ayants-droit peuvent bénéficier de cette couverture à l'identique pour une durée maximale d'un an, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sans contrepartie de cotisation.

Les résultats techniques afférents à ces maintiens à l'identique seront présentés à la Commission paritaire visée dans le titre VI du présent accord.

TITRE IV – GARANTIES COLLECTIVES PRESENTANT UN DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE[224]

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, le présent accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.
Tous les salariés couverts au titre du régime conventionnel obligatoire bénéficient de l'ensemble de ces mesures dans les conditions visées ci-après.

Article 10 – Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Article 10.1 – Montant du financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que 2 % des cotisations acquittées au titre du régime conventionnel obligatoire pour les salariés sont affectées au financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

[224] *Rédaction issue de l'avenant n°2 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif au régime conventionnel frais de santé de la branche sport du 7 novembre 2017, étendu par arrêté du 20/05/2020, NOR : MTRT2012221A, JO n°0130 du 29/05/2020*

Article 10.2 – Actions prioritaires de la branche

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir pour définir des actions prioritaires de solidarité et/ou de prévention conformément au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. Ces actions prendront en compte les spécificités particulières de la branche du sport.

Les garanties présentant un degré élevé de solidarité prendront la forme, notamment :
- d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé de branche ;
- de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droits leur permettant de faire face à des situations telles que la perte d'autonomie, le handicap, ou encore le bénéfice d'un soutien aux aidants familiaux).

TITRE V – DATE D'EFFET, DUREE, REVISION, DENONCIATION, DEPOT DU PRESENT ACCORD[225]

Article 11 – Date d'effet – Durée – Dépôt

Le présent accord est conclu à effet du 01/01/2020. Il se renouvelle ensuite annuellement, par tacite reconduction au 1er janvier de chaque année suivante.
Il est ainsi convenu que le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 12 – Révision et dénonciation de l'accord.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, dans le respect de l'article L. 2261-7 du Code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires[226].

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.
Les modalités de dénonciation sont fixées par les articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

[225] *Rédaction issue de l'avenant n°2 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif au régime conventionnel frais de santé de la branche sport du 7 novembre 2017, étendu par arrêté du 20/05/2020, NOR : MTRT2012221A, JO n°0130 du 29/05/2020*
[226] *Le premier alinéa de l'article 12 de l'accord du 6 novembre 2015 tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail*

Annexe 1 : Tableau de garanties[227]

VOTRE GRILLE DE GARANTIES

	Régime conventionnel	Régimes négociés	
HOSPITALISATION – MÉDICALE ET CHIRURGICALE	**Base (R1)** (Sécurité sociale incluse)	**Option 1 (R2)** (Base incluse)	**Option 2 (R3)** (Base incluse)
Chirurgie - Hospitalisation			
Frais de séjour	130% BR	150% BR	180% BR
Honoraires, actes de chirurgie, d'anesthésie OPTAM/OPTAM-CO	150% BR	190% BR	200% BR
Honoraires, actes de chirurgie, d'anesthésie Hors OPTAM/OPTAM-CO	120% BR	150% BR	180% BR
Forfait hospitalier et psychiatrique, y compris forfait patient urgence (FPU)	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Participation forfaitaire actes lourds	100% du forfait	100% du forfait	100% forfait
Chambre particulière limité à 30 jours (hors ambulatoire)	-	30€/j	40€/j
Lit accompagnant (pour enfant jusqu'à 12 ans)	-	30€/j	40€/j
Transport pris en charge par la S.S (1)	100% BR	100% BR	100% BR
SOINS MÉDICAUX COURANTS			
Visites, Consultations Généralistes OPTAM/OPTAM-CO	120% BR	130% BR	130% BR
Visites, Consultations Généralistes Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	100% BR	100% BR
Visites, Consultations Spécialistes OPTAM/OPTAM-CO	150% BR	175% BR	200% BR
Visites, Consultations Spécialistes Hors OPTAM/OPTAM-CO	120% BR	130% BR	180% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
Analyses	100% BR	100% BR	100% BR
Actes d'imagerie médicale, d'échographie, électroradiographie, ostéodensitométrie OPTAM	150% BR	175% BR	200% BR
Actes d'imagerie médicale, d'échographie, électroradiographie, ostéodensitométrie non OPTAM	120% BR	130% BR	180% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
Actes de chirurgie et techniques médicaux OPTAM	150% BR	175% BR	200% BR
Actes de chirurgie et techniques médicaux non OPTAM	120% BR	130% BR	180% BR
PHARMACIE			
(SMR majeur/important, modéré, faible)	100% BR	100% BR	100% BR
OPTIQUE			
Equipement 100% santé			
Equipement de classe A (monture+verres) y compris prestations d'appairage pour des verres de classe A d'indices de refraction différents et/ou suppléments pour verres avec filtres	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV		
Equipement libres Réseau partenaire (dont maximum 100€ pour la monture) :			
Equipement avec 2 verres simples	150 €	160 €	210 €
Equipement avec 2 verres complexes	285 €	330 €	420 €
Equipement avec 1 verre simplet et 1 verre complexe	230 €	240 €	320 €
Equipement libre Hors réseau (dont maximum 100€ pour la monture) :			
Equipement avec 2 verres simples	120 €	120 €	140 €
Equipement avec 2 verres complexes	220 €	220 €	250 €
Equipement avec 1 verre simplet et 1 verre complexe	170 €	170 €	180 €
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A et B	100% BR dans la limite des PLV		
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	100% BR	100% BR
Lentilles prises en charge ou non par la S.S ou jetable	BR + 70 €/ an	BR + 150 €/ an	BR + 200 €/ an
DENTAIRE			
Soins dentaires	100% BR	100% BR	100% BR
Soins et prothèses dentaires 100% Santé			
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la S.S dans la limite des HLF		
Panier maitrisé			
Inlay-Onlay	160% BR dans la limite des HLF	200% BR dans la limite des HLF	200% BR dans la limite des HLF
Soins et Prothèses dentaires prises en charge par la S.S	175% BR	200% BR	270% BR
Panier libre			
Prothèses dentaires prises en charge par la S.S	175% BR	200% BR	270% BR

[227] *Tableaux issus de l'avenant n°3 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif au régime conventionnel frais de santé de la branche sport du 29 novembre 2022, étendu par arrêté du 12/12/2023, NOR : MTRT2334093A, JO n°0299 du 27/12/2023*

DENTAIRE			
Autres actes dentaires			
Orthodontie prise en charge par la S.S	160% BR	200% BR	270% BR
AIDE AUDITIVE			
Equipement 100% Santé (équipement de classe I)	Acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans		
Aides auditives remboursées par la S.S.	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la S.S dans la limite des HLF		
Equipement libre (équipement de classe II)	Acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans dans les limites du plafond de remboursement prévu par le contrat responsable		
Aides auditives prises en charge par la S.S	130% BR	160% BR	220% BR
Piles remboursées par la S.S	100% BR	100% BR	100% BR
PRÉVENTION ET MÉDECINES DOUCES[2]			
Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	oui	oui	oui
Ostéopathie	25€/an limité à 1 séance par an et par bénéficiaire	25€/an limité à 2 séances par an et par bénéficiaire	25€/an limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Ergothérapeutes et psychomotriciens (pour les enfants tels que définis dans les conditions générales)	50 € / séance limité à 3 séances / an	50 € / séance limité à 3 séances / an	50 € / séance limité à 3 séances / an
Orthopédie et autres prothèses prises en charge par la S.S	130% BR	160% BR	220% BR

[1] ambulance ou taxi conventionné, hors SMUR.
[2] Professionnels de santé réglementés : praticien justifiant d'un numéro ADELI. Professionnels de santé non réglementés : praticien inscrit à l'annuaire professionnel ou à l'organisation représentative de l'activé (fédération/syndicat professionnel), ou justifiant par diplôme (copie du justificatif) de son aptitude professionnelle.

Les équipement 100% Santé et les prestations supplémentaires y afférentes sont ceux définis réglementairement.

Les équipements libre ou relevant du panier maitrisé sont tels que définis réglementairement
Le contrat est responsable selon la législation actuellement en vigueur. Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et elles les prestations

Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après :
Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme
d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).
Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme
d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).
Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale
de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie
du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.
Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour
le renouvellement séparé des éléments de l'équipement.
Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) pour l
es adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :
- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.
La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.
Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.
Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières et sous réserve
d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.
La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale - **FR :** Frais Réels - **OPTAM** : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée - **OPTAM-CO** : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée, destinée
aux médecins exerçant en Chirurgie et en Obstétrique - **PMSS :** Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale - **S.S. :** Sécurité sociale - **TM :** Ticket Modérateur.

Avenant n°2 accord complémentaire santé étendu[228]

Avenant n°2 du 10 Septembre 2019 portant modification de l'accord du 06 Novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel frais de santé dans le cadre de la CCNS

L'ensemble des modifications prévues par cet avenant sont directement intégrées au sein de l'accord complémentaire santé du 6 novembre 2015 (cf ci-dessus).

ARTICLE 5 : ORGANISMES ASSUREURS LABELLISES[229]

Les partenaires sociaux ont décidé de labelliser les organismes assureurs suivants :

- UMANENS :

Union de groupe mutualiste régie par le Code de la mutualité et soumise au livre I, SIREN n° 800 533 499, Siège social : 40, Boulevard Richard Lenoir 75011 PARIS composée de :

- LA MUTUELLE FAMILIALE, Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, n° SIREN 784 442 915, Siège social : 52 rue d'Hauteville -75010 PARIS, Assureur, gestionnaire et distributeur ;
- IDENTITÉS MUTUELLE, Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, n° SIREN 379 655 541, Siège social : 24, boulevard de Courcelles -75017 PARIS, assureur et distributeur ;
- l'UMG Mutualia, union de mutuelles du livre I du code de la Mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 823 416 359, dont le siège social est situé à 19, rue de Paris - 93013 BOBIGNY CEDEX, assureur et distributeur.

- LE GROUPEMENT DE CO ASSURANCE AESIO / MALAKOFF MEDERIC PREVOYANCE :

- Groupe AESIO
Siège social : 25 place de la Madeleine. 75008 Paris
Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du livre I du code de la mutualité. Immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°821 965 241 dont Adréa Mutuelle, Apréva Mutuelle et Eovi-mcd Mutuelle sont membres. Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr ;

- MALAKOFF MEDERIC PREVOYANCE
Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la sécurité sociale. N° SIREN 775 691 181 dont le siège est situé 21 rue Laffitte, 75009 Paris.
Institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric Humanis - 21 rue Laffitte 75009 Paris.

Le groupe AESIO assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué.

[228] *Avenant n°2 de l'accord santé du 10/09/2019, portant sur l'accord du 6 novembre 2015, relatif à la mise en place d'un régime conventionnel frais de santé, étendu par arrêté du 20/0/2020, NOR : MTRT2012221A, JO n°0130 du 29/05/2020*

[229] *L'article 5 de l'avenant est exclu de l'extension, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatif au dispositif de recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s).*

- AG2R Prévoyance, membre du groupe AG2R LA MONDIALE, institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, dont le siège social est à PARIS (75008), 104-110 boulevard Haussmann, membre du GIE AG2R

- LE GROUPEMENT DE CO ASSURANCE MUTUALISTE COMPOSE DE :

- HARMONIE MUTUELLE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473 – Siège sociale : 143 rue Blomet, 75015 PARIS ;

- MGEN, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 685 399 – Siège social : 3 square Max Hymans – 75748 PARIS CEDEX 15.

Ces mutuelles sont co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de co-assurance. Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution au Groupe VYV immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832 – siège social : 33 avenue du Maine – 75014 Paris.

Le Groupe VYV assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué.

Cette labellisation – dépourvue de tout caractère contraignant – constate que ces organismes offrent des contrats conformes aux caractéristiques du régime conventionnel frais de santé.

ARTICLE 6 : EFFET ET DEPOT

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2020. Il se renouvelle ensuite annuellement, par tacite reconduction au 1er janvier de chaque année suivante.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport (après extension pour les entreprises non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires). Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ses dispositions s'incorporent à l'accord frais de santé du 6 novembre 2015 et remplacent les dispositions prévues par l'avenant n°1 du 07 novembre 2017. Les parties signataires du présent accord s'engagent à réaliser les formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Accord du 19 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche sport[230]

PREAMBULE

A titre liminaire, il est précisé que le présent accord annule et remplace intégralement l'accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes.
Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle qu'ils ont soutenus pour la branche Sport dès la signature de la convention collective nationale du sport le 7 juillet 2005. A cet effet, l'article 4.1.1.1. de la convention collective stipule que « *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 des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail* ».
L'effectivité de ces principes doit conduire les entreprises de la branche à offrir les mêmes opportunités, à compétences égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité de représentation du personnel, leur situation de famille, leur lieu de résidence.
Dans ce cadre, un accord de branche a été signé par les partenaires sociaux le 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes. Le présent accord vise notamment à poursuivre cette logique visant à garantir aux salariés l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel dans les entreprises de la branche et à sensibiliser les acteurs du secteur sur ces enjeux partagés.

Sur cette base, conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :
– la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
– le recrutement ;
– la mixité dans l'emploi ;
– la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
– l'égalité salariale ;
– la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les congés liés à la parentalité et au proche aidant ;
– les conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salariés à temps partiel.

Dans le cadre notamment des obligations légales visant à disposer de données sur la situation comparée des femmes et des hommes, et des travaux de l'Observatoire de Branche, les partenaires sociaux lancent, au sein du rapport Emploi-formation de branche, une étude consistant à enrichir et actualiser les données relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le secteur. Ce rapport permettra notamment de mener les travaux de la branche relatifs à l'article 2 de la loi du n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

[230] *Rédaction issue de l'accord du 19 janvier 2024, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, étendu par arrêté du 08/04/2025, NOR : TSST2501150A, publié au JO n°0097 du 24/04/2025*

Dans le présent accord, le mot « salarié » concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

D'une manière générale, les partenaires sociaux réaffirment que le respect du principe d'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de la relation de travail doit rester une préoccupation centrale pour toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, celles-ci étant tenues de respecter leurs obligations légales en la matière.

Il est par ailleurs précisé qu'en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles un délégué syndical est désigné sont soumises aux dispositions légales suivantes :
- Obligation de négocier tous les ans (ou, en cas d'accord collectif conclu relatif à la périodicité de négociation conformément à l'article L. 2242-12 du code du travail, tous les 4 ans au maximum) un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération,
- A défaut d'accord d'entreprise, établir un plan d'action annuel conformément à l'article L2242-3 du Code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que :
- L'existence d'un accord de branche sur l'égalité professionnelle ne dispense pas les entreprises de la branche concernées par l'obligation de négocier de se doter de leur propre accord ou plan d'action.
- Les entreprises de la branche concernées par cette obligation de négocier doivent respecter a minima les dispositions du présent accord sous réserve des dispositions transitoires de l'article 10 du présent accord
- Enfin, s'agissant du sport professionnel, les partenaires sociaux rappellent que les accords ou plan d'action qui sont élaborés tiennent nécessairement compte des caractéristiques particulières des activités de ce secteur telles qu'elles ont été exprimées dans le préambule du chapitre XII de la convention collective nationale du sport, tout spécialement le fait que la mixité dans les compétitions sportives est le plus souvent interdite ou impossible.

Article 2 - SENSIBILISATION ET MOBILISATION DES ACTEURS DE LA BRANCHE

L'égalité professionnelle femmes-hommes et la non-discrimination sont des préoccupations centrales pour les partenaires sociaux de la branche du sport qui doivent conduire, lorsque cela s'avère nécessaire, à une évolution des comportements au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour lutter contre les préjugés et les stéréotypes et remettre en cause les pratiques pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs de l'entreprise, et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les institutions représentatives du personnel, les tuteurs ainsi que les bénévoles membres du bureau et/ou du conseil d'administration.
L'ensemble des acteurs de la branche est encouragé à atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses organes de gouvernance.
Les partenaires sociaux s'engagent à informer et à communiquer sur les enjeux de l'égalité et de la prévention des discriminations au sein des entreprises et des comités sociaux et économiques.

Pour ce faire, ils s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :
– campagnes d'information (notamment, large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes-hommes) ;
– guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion…) ;
– publications ;
– internet ;
– intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liés à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société, questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
– nombre d'actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité femmes-hommes mises en place pour l'ensemble du personnel ;
– nombre de dirigeants formés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes.
Figurent en annexe du présent accord :
- Un glossaire des notions pratiques relatives à l'égalité professionnelle femme/homme (source : Guide à destination des TPE-PME relatif à l'Egalité femmes hommes de 2021 publié par le Ministère du Travail)
- des ressources utiles sur le sujet, émanant notamment du Ministère du Travail et de l'ANACT.

Article 3 - RECRUTEMENT

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement est basé uniquement sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat en rapport avec le poste à pourvoir. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les partenaires sociaux s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).
Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste comme l'annonce doivent être exempts de toute référence aux critères prohibés par la loi.
Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles communes d'évaluation, grille d'analyse des CV…). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.
Lors de l'entretien, les informations demandées au candidat doivent avoir pour seul but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.
La décision finale repose sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
– nombre et répartition des embauches CDI par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
– nombre et répartition des embauches CDD par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
– suivi des candidatures et de l'équilibre dans le recrutement notamment sur la proportion de candidatures hommes-femmes reçues et le nombre d'entretiens réalisés.

Article 4 - MIXITE DANS L'EMPLOI

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois, et notamment de garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité, considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance et de cohésion.

Dans ce but, lorsque la mixité dans les emplois est possible, les entreprises sont encouragées à augmenter progressivement la proportion de femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires, et inversement.

Les établissements d'enseignement et organismes de formation ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, et notamment en matière d'orientation professionnelle, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre des actions de communication auprès de ces établissements pour les sensibiliser à la dimension de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
– répartition des effectifs par niveau de classification et par sexe ;
– répartition des effectifs par emploi et par sexe.

Article 5 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE

5-1 La formation

Pour respecter le principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle équivalente, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.
La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plus grand nombre de postes, et notamment dans les fonctions à responsabilités lorsqu'il en existe.
Il est également demandé aux entreprises de porter une attention toute particulière aux salariés reprenant leur activité suite à un congé maternité, un congé d'adoption ou à un congé parental d'éducation lors de l'élaboration de la politique de formation.
Il est également rappelé qu'en vertu de l'article L. 6323-12 du code du travail, les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits au CPF (compte personnel de formation).

Les entreprises veilleront à :
– prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique et une plage horaire étendue par rapport aux déplacements habituels ;
– proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;

– proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie personnelle et la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
– nombre d'heures de formation par sexe/ emploi/ niveau de classification/ nature du contrat de travail (CDI, CDD) / nature de l'action de formation.

5-2 La promotion professionnelle et la mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.
Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés devront être objectifs. Outre leurs propres besoins, les entreprises devront prendre en compte uniquement les souhaits d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la nature du projet professionnel.
Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'accéder à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, notamment pour des postes à responsabilités lorsqu'il en existe.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
– nombre de changement de niveau de classification par sexe, emploi ;
– ancienneté dans la fonction.

5.3 L'entretien professionnel

Conformément aux dispositions légales, un entretien professionnel doit être organisé tous les 2 ans avec les salariés et doit être proposé systématiquement aux salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel), d'un congé de soutien familial, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.
Il a pour but de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi. Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.
L'entretien professionnel doit être un moyen pour l'employeur de veiller à ce que tous les salariés aient les mêmes possibilités d'évolution professionnelle, compte tenu de leurs aptitudes professionnelles et des besoins de l'entreprise.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
– nombre d'entretiens professionnels réalisés.

Article 6 - EGALITE DE REMUNERATION

Les entreprises assurent pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.
Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre des salariés placés dans une situation équivalente, les entreprises s'engagent à les supprimer dans les plus brefs délais.
Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs, dont notamment l'ancienneté, les fonctions, l'expérience, les responsabilités.

L'employeur doit chaque année étudier, en lien avec les institutions représentatives du personnel, les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération.

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, ces axes serviront notamment à la négociation annuelle portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
Dans les autres entreprises dépourvues de délégué syndical où lorsque la négociation annuelle n'a pas abouti, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

Conformément aux dispositions légales, le salarié de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs : – rémunération annuelle brute moyenne par sexe, âge et niveau de classification.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés :
- l'employeur publie chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.
- Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle visée dans l'article 1 du présent accord porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique.
- Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8, se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

Figurent en annexe du présent accord des ressources utiles pour accompagner les employeurs dans la démarche, notamment publiées par le Ministère du Travail.

Article 7 - CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

7-1 Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail

Les entreprises de la branche veillent dans la mesure du possible à prendre en compte les contraintes personnelles, familiales et d'aidance lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.
Dans cet objectif, les personnes en charge de la gestion du personnel seront spécifiquement sensibilisées aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale, notamment pour la santé au travail.

Les réunions et les déplacements organisés à l'initiative de l'employeur dans l'exécution normale du contrat de travail sur des périodes situées en dehors des plages habituelles de travail devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.
L'étude des demandes des salariés pour un aménagement de leur temps de travail, et notamment pour le passage à un temps partiel, ou bien d'un temps partiel à un temps plein, définies par les obligations légales, devra permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.
Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié, notamment pour l'accès à des postes à responsabilités. Les entreprises veilleront à ce que les objectifs, les missions confiées et la charge de travail du salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
– nombre de salariés travaillant à temps partiel par sexe ;
– nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen effectué par les salariés à temps partiel ;
– nombre d'actions de sensibilisation sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale.

7-2 Congés liés à la parentalité et congés proche aidant

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation et les congés de proche aidant ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, par suite d'une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa classification antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés et cela jusqu'au retour au poste initial.

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, ou congé de proche aidant, notamment grâce aux dispositifs suivants :
– la communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;
– la proposition systématique au salarié de l'organisation de l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail lors de la reprise de l'activité. Cet entretien est l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié (cf. art. 5.3). Cet entretien peut être fait également en amont de la reprise de l'activité.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
– nombre de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés parentaux d'éducation (à temps partiel ou à temps plein), de congés de proche aidant par sexe.

Article 8 – CONDITIONS DE TRAVAIL – SECURITE AU TRAVAIL

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'égalité professionnelle femmes-hommes doit également trouver un écho en matière de conditions de travail et de sécurité au travail, en lien avec le Comité social et économique lorsque celui-ci existe.
Elles doivent veiller à ce que les femmes ne soient pas plus exposées à certains risques professionnels que les hommes, et inversement, et à ce que l'ensemble des salariés bénéficient de conditions de travail garantissant leur sécurité.

Les infrastructures doivent être adaptées au travail de salariés féminins et masculins (nombre suffisant de vestiaires…).

La lutte contre les discriminations et le sexisme au travail est indispensable pour assurer la santé et la sécurité au travail.

Figurent en annexe du présent accord des ressources utiles sur ces thématiques, publiées notamment par le Ministère du Travail.

Exemples d'indicateurs pouvant être suivis par les employeurs :
– nombre d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles par sexe/emploi.

Article 9 - ROLE DE LA BRANCHE

Les partenaires sociaux partagent l'objectif visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche. Afin de pouvoir vérifier la pertinence des actions et des indicateurs prévus par le présent accord, les partenaires sociaux dédient, dans le rapport Emploi-formation de branche mis en place au sein de l'Observatoire des Métiers du Sport (OMS) un volet consacré à l'égalité professionnelle, qui sera mis à jour régulièrement et traitera notamment des données ci-dessous. Ce rapport servira de base pour le suivi de l'accord.
Ce rapport comprendra à minima les éléments suivants :
– répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
– répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi ;
– répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
– répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI à temps plein et à temps partiel, CDI intermittent, CDD à temps plein et à temps partiel et motifs de recours au CDD, CDD prévu à l'article L. 222-2-3 du code du sport, contrats aidés à temps plein et à temps partiel, alternants) ;
– répartition des effectifs par sexe et temps de travail (par tranches de moins de 10 heures hebdomadaires, de 10 heures à 24 heures hebdomadaires, de plus de 24 heures hebdomadaires, de 17 h 30 hebdomadaires pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs ou de 9 heures hebdomadaires pour les sportifs en formation)/emploi ;
– répartition des effectifs par sexe/niveau de classification/statut cadre-non cadre ;
– comparaison des rémunérations : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, tranche d'âge et niveau de classification ;
– mouvement du personnel : embauches, changements de niveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sexe ;
– accès aux différentes actions de formation : nombre d'heures par sexe/niveau de classification/catégorie d'actions de formation ;
– nombre, nature et durée des arrêts de travail par sexe.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à intégrer de manière générale dans les négociations, travaux de la branche et les études menés, notamment par l'Observatoire, la dimension de l'égalité professionnelle, le cas échéant lorsque cela sera opportun en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.

Article 10 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les partenaires sociaux souhaitent sécuriser les dispositifs déjà mis en place dans les entreprises à la date d'extension du présent accord.

Dans ce but, et sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du Code du travail, les dispositions du présent accord ne s'appliqueront aux entreprises déjà couvertes par un accord relatif à l'égalité hommes-femmes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action (en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail) qu'à compter du renouvellement de l'un de ces dispositifs internes.

Article 11 - DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace intégralement l'accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions légales, les négociations de branche relatives à l'égalité femmes-hommes seront ouvertes tous les 3 ans et permettront de faire un bilan du présent accord et de négocier les adaptations qui seraient nécessaires.
De plus, et sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du Code du travail, si les conclusions du volet « Egalité professionnelle » du rapport Emploi-formation établi en application du premier alinéa de l'article 9 du présent accord le nécessitent, les signataires s'engagent à ouvrir les négociations avant cette échéance de 3 ans pour faire évoluer le contenu de l'accord de branche et les indicateurs qu'il définit.

Accord congés payés Covid-19 étendu[231]

Accord du 01 avril 2020 relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19 dans la branche Sport

PREAMBULE :

Face aux difficultés rencontrées par le secteur et afin d'encourager la pleine application des mesures prises par le Gouvernement pour lutter contre la propagation du virus Covid-19, les partenaires sociaux de la branche Sport se sont réunis dès la promulgation de la Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 » et de l'Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 « portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos », prise pour son application, *« afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation, et notamment afin de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi ».*

Prenant plus précisément acte des dispositions suivantes :

- article 11 de la Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « *d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 », prévoit la possibilité, pour le Gouvernement, par ordonnance, « de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre Ier de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise* ».

- article 1er de l'Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 « *portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos » prévoit en conséquence : « Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, par dérogation aux sections 2 et 3 du chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la troisième partie du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés. L'accord mentionné au premier alinéa peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise. La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.* »

[231] *Accord congés Covid-19 du 01/04/2020, étendu par arrêté du 30/04/2020, NOR : MTRT2009491A, JO n°0107 du 02/05/2020*

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place ce dispositif dérogatoire pour la prise de congés payés, par accord de branche applicable dès sa signature, suivant les modalités définies ci-après.

ARTICLE 1ER :

Les dispositions suivantes sont définies à défaut d'accord collectif applicable dans l'entreprise sur le même objet relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19.

Par dérogation aux délais de prévenance et modalités de prise de congés payés définis par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et dans la limite maximale de 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés), l'employeur peut imposer aux salariés la prise de congés payés, en respectant un délai de prévenance réduit d'un jour franc.

L'employeur devra informer les salariés concernés du nombre de jours de congés payés fixés dans ce cadre et des dates précises de prise, par un écrit, quelle que soit sa forme.

Il ne peut s'agir que de jours de congés payés déjà acquis par le salarié et effectivement portés à son compteur positif de jours de congés payés à prendre.

La prise de ces jours de congés payés peut conduire au fractionnement du congé principal, sans accord des salariés concernés.

Dans ce cadre exceptionnel, et si cela n'est pas compatible avec les impératifs d'organisation de la structure, les dates de congés payés ainsi fixées pourront être différentes pour deux conjoints travaillant dans la même structure.

Dans les mêmes conditions, et outre les dispositions du Code du travail, l'employeur peut modifier de manière unilatérale des dates de congés payés qui avaient déjà été fixées.

ARTICLE 2 :

La période de congés imposée ou modifiée en application de l'article 1 débute le 23 mars 2020, correspondant à la promulgation de la Loi n° 2020-290 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 » initiant le dispositif.
Cette période ne peut s'étendre au-delà du 31 août 2020.

ARTICLE 3 :

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la Convention Collective Nationale du Sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ARTICLE 4 :

Le présent accord prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Accord méthode Covid-19 étendu[232]

Retrouvez :

- Ici l'accord de méthode du 1er avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social dans la branche Sport pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19 ;
- Ici l'avenant de prolongation du 3 juin 2020 de cet accord de méthode.

[232] *Accord méthode Covid-19 du 01/04/2020, étendu par arrêté du 30/04/2020, NOR :* MTRT2009491A*, JO n°0107 du 02/05/2020*

Accord APLD étendu[233]

Accord du 04/12/2020
relatif à l'activité partielle de longue durée dans le Sport (APLD)

Préambule :

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de Covid-19, les partenaires sociaux de la branche du Sport prennent la mesure des difficultés sociales et économiques qu'il faut surmonter dans le secteur.

Depuis le 16 mars 2020, la crise sanitaire s'installe dans le temps, et avec elle des conséquences sociales et économiques désormais durables : les mesures mises en place pour contrôler la pandémie (confinement, protocoles sanitaires, fermetures administratives, couvre-feu dans certaines métropoles…), la crainte des pratiquants à revenir dans les lieux d'activité sportive, et un certain mouvement de repli, ont un impact direct sur l'activité des structures de la branche et rendent difficile leur relance, voire leur survie.

Concrètement, le premier confinement a entraîné l'arrêt des activités professionnelles de l'ensemble des entreprises du champ conventionnel.

A partir du 11 mai 2020, la reprise des activités sur la branche s'est effectuée de manière échelonnée avec des calendriers et des contraintes sanitaires ne permettant pas un rebond économique pour l'ensemble des structures.

Une nouvelle vague de fermetures administratives a eu lieu à partir du 25 septembre 2020 jusqu'au second confinement du 30 octobre 2020, qui entraîne de nouveau pour une très grande majorité des entreprises de la branche un arrêt complet ou une forte réduction de leur activité qui se prolongera à minima jusqu'au 20 janvier 2021, sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire.

Dans ce contexte, les mesures prises pour lutter contre l'épidémie ont les conséquences suivantes sur les activités et entreprises de la branche :
- les restrictions et le durcissement des règles sanitaires ont un effet direct sur l'accueil du public, de la clientèle, des adhérents ... ;
- les événements sportifs, lorsqu'ils peuvent se tenir, doivent être adaptés aux protocoles applicables ;
- les salles de sports et enceintes sportives subissent des décisions de fermeture administrative ;
- les périodes de confinement ou de restriction de circulation de la population entraînent un arrêt forcé de nombreuses activités du secteur ;
- …

Ainsi, cette crise exceptionnellement grave, et inédite, réclame d'accompagner les baisses durables d'activité des structures de la branche du Sport et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue.

[233] *Accord APLD du 04/12/2020, étendu par arrêté du 22/01/20201 NOR :* MTRT2101521A*, JO n°0020 du 23/01/2021*

Le sport compte parmi les secteurs d'activité « particulièrement affectés par la crise sanitaire », dans le cadre des mesures prises par les autorités gouvernementales pour accompagner les entreprises et associations mises en difficultés.

En complément, par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée, dénommé « APLD », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, dès lors que les structures auront une visibilité suffisante sur la reprise des activités sportives compte tenu des restrictions sanitaires applicables. La mobilisation de cet outil par les entreprises et associations dépendra donc en pratique de leur évaluation de la situation dans laquelle elles se trouveront en termes de perspectives de reprise d'activité.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la Loi 2020-734 du 17 juin 2020, ainsi que de ses décrets d'application, pour permettre le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils souhaitent que la mise en place de ce dispositif spécifique soit privilégiée par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail. A ce titre, le présent accord ne saurait remettre en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Ils ont ainsi convenu ce qui suit :

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 : Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la Convention collective nationale du Sport du 7 juillet 2005 (IDCC 2511).

Article 2 : Salariés et activités éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD), quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en APLD conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

De la même façon, l'ensemble des activités exercées par les salariés au sein des structures de la branche est éligible au dispositif.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche Sport que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

CHAPITRE II – CONDITIONS D'APPLICATION

Article 3 : Réduction maximale de la durée de travail et indemnisation des salariés

En vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du Code du travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40% de la durée légale du travail.
Dans le cas de circonstances exceptionnelles, et après autorisation de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra toutefois atteindre 50 % de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non sur une période de référence pouvant aller jusqu'à trente-six (36) mois consécutifs.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur.
A la date d'application du présent accord, le salarié placé en activité partielle dans le cadre spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horaire minimale correspondant à 70 % de sa rémunération brute, servant d'assiette dans le calcul de l'indemnité de congés payés, plafonnée à 70% de 4,5 SMIC. Cette indemnité peut atteindre au maximum 100 % de la rémunération nette du salarié.

Les partenaires sociaux rappellent que le montant de cette indemnité doit être fixé avec équité au regard de la situation économique de la structure. Ce montant doit faire l'objet d'une consultation du comité social et économique (CSE) pour les entreprises qui en sont dotées.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Le nombre d'heures pris en comptes pour chaque journée ou demi-journée non travaillée est cadré par les dispositions légales, règlementaires et conventionnelles applicables.

En parallèle l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions règlementaires applicables.

Article 4 : Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Durant l'activité partielle de longue durée, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif les droits garantis en application des dispositions légales, conventionnelles et règlementaires en vigueur, notamment :

- l'acquisition des droits à congés payés (article R.5122-11 du Code du travail) ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement : la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié – lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD (article R.5122-11 du Code du travail) ;
- le calcul de l'ancienneté du salarié.

A la date de signature du présent accord, des dispositions légales, conventionnelles et règlementaires sont également en vigueur pour la prise en compte des périodes d'activité partielle dans le calcul des droits à retraite de base, retraite complémentaire et dans l'application des régimes de complémentaire santé et de prévoyance.

Concernant plus particulièrement les régimes de complémentaire santé et de prévoyance, les cotisations et contributions patronales et salariales correspondantes sont appliquées sur les indemnités brutes d'activité partielle versées au salarié pendant la période d'APLD.

Article 5 : Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche recommandent sur ce point aux entreprises et aux associations de faire preuve de soutien en prenant part à l'effort de solidarité, pendant la période d'APLD.

Ainsi, elles devront examiner les conditions dans lesquelles les dirigeants fournissent des efforts en parallèle de ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif. Une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la structure est concernée.

A titre indicatif, pourra être pris un engagement visant à ce que, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'APLD, aucune augmentation ne puisse être appliquée aux indemnisations des dirigeants bénévoles visées par l'article 261 du Code général des impôts, ou aux rémunérations fixes des dirigeants salariés, ayant le statut de mandataires sociaux.

De même, le cas échéant et dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'éventualité du versement des dividendes est examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques et sociales de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Article 6 : Engagement en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD). Ils souhaitent donc faciliter la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche pour permettre la prise en charge de formations professionnelles suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, du FNE-formation dont la prise en charge est renforcée dans le cadre de l'APLD en application des dispositions légales en vigueur, …

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial…). Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD, seront à favoriser.

A ces fins, une mobilisation des ressources disponibles de l'opérateur de compétences AFDAS et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L.6332-1-3, 3' du Code du travail, pourrait être envisagée.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF pour les formations le permettant.
Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié sera possible par le versement volontaire de l'employeur ou de l'OPCO de branche.

Article 7 : Engagements en matière d'emploi

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

Ces engagements impliquent à minima que les salariés placés en APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD.
Cette neutralisation des effets de l'APLD sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail (départ à la retraite, mise à la retraite, rupture conventionnelle...).

Article 8 : Mise en place de l'APLD au sein de l'entreprise

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de favoriser le dialogue social de proximité pour la mise en place d'un dispositif d'APLD. Toutefois, conscients de la particularité de la branche du Sport, composée essentiellement de structures de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP), ils font le choix de faciliter la mise en œuvre du présent accord par décision de l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe.

8.1 : Mise en place par DUE dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP et les entreprises de 50 ETP et plus dépourvues de CSE

Le présent article 8.1 s'applique :
- aux entreprises de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP), qu'elles soient pourvues ou non d'un comité social et économique (CSE) ;
- aux entreprises de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) et plus, si elles sont dépourvues de comité social et économique (CSE).

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, ces entreprises souhaitant mettre en œuvre le régime spécifique d'APLD en application du présent accord doivent élaborer un document unilatéral de l'employeur (DUE). Ce document a notamment pour objet d'adapter les stipulations de l'accord de branche à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :
1° le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et ses perspectives d'activité, qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
2° les activités et les catégories de salariés concernées, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité réduite (APLD) ;
3° la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3 ;
4° les modalités d'indemnisation des salariés dans les conditions de l'article 3 ;
5° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence pouvant aller jusqu'à trente-six (36) mois consécutifs ;
6° les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2° ;
7° les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 9 du présent accord.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative compétente pour homologation conformément aux dispositions en vigueur.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE.

En application des dispositions en vigueur :

- La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. Elle est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan établi par l'employeur.

- L'employeur adresse en effet à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

- Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document unilatéral.

8.2 : Mise en place de l'APLD par accord collectif dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus pourvues d'un CSE

Pour les entreprises de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) et plus, pourvues d'un comité social et économique (CSE), les partenaires sociaux renvoient à la négociation collective d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, la mise en place éventuelle d'un accord collectif d'APLD, suivant les dispositions en vigueur impliquant notamment sa validation par l'autorité administrative compétente.

A défaut d'accord collectif conclu, le dispositif d'APLD ne pourra pas être mis en œuvre par décision unilatérale de l'employeur (DUE) sur le fondement du présent accord de branche, dans les structures visées.

Article 9 : Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation…) par tout écrit (courriel, courrier…). Une information particulière sera donnée dans ce cadre concernant la possibilité de mise en place de formations professionnelles, comme précisé à l'article 6 du présent accord et suivant les modalités prévues dans la DUE le cas échéant.

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD…) des salariés concernés par l'APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle dans le cadre de l'APLD
- les entrées et sorties dans la structure pendant la période ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la sous-commission interprétation et négociation des accords d'entreprise de la CPPNI de la branche Sport (cppnisport@gmail.com) :

- le document unilatéral mis en place dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise relatif à l'APLD lorsque le dispositif résulte d'une négociation collective dans la structure.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé par la CPPNI.

CHAPITRE III – STIPULATIONS FINALES

Article 10 : Entrée en vigueur et durée

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 le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal Officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée. Il a vocation à permettre la mise en place de DUE sur son fondement jusqu'au 30 juin 2022.

Article 11 : Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés ETP

Compte tenu des spécificités de la branche du Sport, composée essentiellement de structures de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP), l'article 8 prévoit une mise en œuvre du présent accord adaptée à ces entreprises.
En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir d'autres stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail.

Article 12 : Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord, sur la base des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI conformément à l'article 9.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux dispositions légales.

En cas de modification des dispositions légales ou règlementaires nécessitant la réadaptation du présent accord, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans les meilleurs délais. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 13 : Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Annexe à l'avenant n°175 étendu[234]

Annexe à l'avenant n°175 du 29 novembre 2022 relatif à la Reconversion ou Promotion par alternance dans la branche Sport

ANNEXE : MOTIFS ET LISTE DES CERTIFICATIONS VISEES PAR L'AVENANT N°175 A LA CCNS

Les données, constats, motifs justifiant le choix des partenaires sociaux présentés ci-dessous sont notamment le fruit des travaux menés par la branche Sport et issus de trois études récentes :

- Le Rapport de la branche Sport réalisé en collaboration avec Uniformation (2018) ;
- La Vision Prospective Partagée des Emplois et des Compétences dans les métiers du Sport menée par France Stratégie après commande du Premier Ministre (2019), en collaboration avec la branche Sport ;
- La Cartographie prospective des métiers du Sport réalisée dans le cadre de l'Edec 3CST, en collaboration avec l'Afdas, le Ministère des Sport et la DGEFP (2021).

1/ Portrait de la branche

Typologie des structures

Les structures de la branche Sport relèvent notamment des codes N.A.F. : 93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (activités des centres de culture physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs n.c.a.), 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs)

La branche Sport rassemble, en 2017, près de 23 000 structures (source : Uniformation, fichier collecte, 2017), dont une **large majorité sont de type associatif** : les associations représentent ainsi plus de 80% des structures de la branche, soit environ 19 100 unités. Les structures associatives sont largement majoritaires dans les clubs de sport (93.12Z) et dominent également dans les autres activités liées au sport (93.19Z).

Le **secteur du sport apparaît particulièrement atomisé**, les structures de la branche employant en moyenne 3,9 salariés. Les établissements relevant de la « gestion des installations sportives » et des « autres activités liées au sport » se distinguent par une taille moyenne plus élevée. La taille moyenne des structures tend à augmenter légèrement (de 3,3 à 3,9 salariés en moyenne entre 2008 et 2016). Cette tendance s'observe principalement pour les structures relevant des activités des clubs de sport.

[234] *Rédaction issue de l'avenant n°175 du 29/11/2022, relatif à la reconversion ou promotion par alternance dans la branche sport, étendu par arrêté du 22/05/2023, NOR : MTRT2312329A, JO n°0127 du 03/06/2023*

La grande majorité des structures de la branche (plus de **95%) comptent ainsi moins de 11 salariés** (98% des associations et 90% des sociétés privées commerciales).

Typologie des emplois

Le Rapport de branche 2018 élaboré par l'Observatoire des Métiers du Sport, fait état de **81 000 emplois principaux** dans la branche. La forte fragmentation de l'activité professionnelle, caractéristique du secteur, se traduit par un volume élevé de postes occupés de façon non principale (plus de 160 000 postes, intégrant les postes présentant un volume d'heures travaillées ou un niveau de rémunération particulièrement faible, dit postes « annexes ») et un **volume réduit d'emplois en équivalents temps plein** (51 000).
Ainsi, la prise en compte des individus en emploi annexe et les salariés disposant d'un emploi principal dans la branche conduit à estimer à environ **138 000 le nombre de personnes évoluant dans la branche en 2014.**

La branche se caractérise par une **hausse significative du nombre de salariés** sur les dernières années. Différents facteurs expliquent cette croissance, comme la progression de l'activité sportive (hausse continue du nombre de pratiquants…) et la professionnalisation du secteur, se traduisant par une plus grande propension des structures à recruter des professionnels et intervenants salariés.

La majorité des salariés encadrent des activités physiques et sportives : ainsi, près de **60% des salariés intervenant à titre d'emploi principal dans la branche évoluent sur le cœur de métier en tant que moniteur ou éducateur sportif**, ce qui représente près de 46 000 emplois.

Par ailleurs, les salariés de la branche se distinguent par un profil **nettement plus jeune que dans l'ensemble des activités tertiaires. Les moins de 30 ans représentent en effet plus de 40% des salariés (contre moins du tiers dans l'ensemble des activités tertiaires). Les plus jeunes interviennent principalement dans les métiers de l'animation et l'encadrement des activités physique ou sportives (APS)**, alors que les classes d'âge supérieures sont davantage représentées dans d'autres familles de métiers (administration et développement, support technique et soins).

Les CDD sont particulièrement nombreux : un tiers des salariés interviennent en CDD (soit une proportion de 10 points supérieure à celle observée dans l'ensemble des activités tertiaires).

Le **temps partiel concerne près de 40% des personnels**, dont plus de la moitié déclarent être dans cette situation à défaut de pouvoir travailler à temps plein.

2/ Evolution de la pratique sportive et forte mutation de l'activité

La branche Sport connait un double phénomène contraignant les acteurs de cet écosystème à s'adapter en conséquence. Il s'agit à la fois d'une **augmentation du marché** et d'une **évolution des pratiques**.

Les analyses prospectives, intégrées aux récentes études de la branche Sport, soulignent notamment la prédominance des facteurs favorables au maintien de la croissance de l'emploi sportif, comme la diffusion et la diversification des modes de pratique dans la société, qui, hors « période Covid », continue de connaître une croissance extensive (de nouveaux pratiquants) et intensive (une pratique sportive en moyenne plus soutenue).

Le champ sportif est de plus en plus ouvert à de nouveaux acteurs et les transformations en cours engendrent inévitablement des conséquences sur sa structuration. Plusieurs tendances clairement identifiables ont un impact certain sur les métiers et les compétences à court et moyen terme**.**

Tout d'abord, on constate une **diversification des modalités de pratiques**. Avec le développement du segment sport-loisirs en lien avec la massification et la démocratisation des pratiques sportives, les structures sportives sont amenées à se réinventer en proposant de nouvelles activités toujours plus ludiques et diversifiées en complément de leur offre traditionnelle.

Le nombre de licenciés n'est, par ailleurs, plus, à lui seul, un indicateur pertinent du nombre de pratiquants d'activités sportives, les pratiques s'émancipant parfois des clubs et associations sportives pour s'orienter vers des pratiques « hors structures » moins contraignantes.

Cette diversification de la pratique sous de nouvelles formes est liée, entre autres, à la recherche de formes d'organisation à faibles contraintes et donc au développement d'une offre privée personnalisée.

Par ailleurs, les pratiques sportives répondent à des besoins émanant de **nouveaux publics** : seniors, salariés, personnes en affection de longue durée ou en situation de handicap, ..., avec des besoins spécifiques en termes d'objectifs (entretien physique, bien-être, soins, santé, …), comme de modalités de pratiques (sur les lieux de travail, chez soi, dans des centres privés, à l'extérieur, …).

Le lien entre le sport et la santé devient de façon plus générale un enjeu de politique publique (instauration du « sport sur ordonnance » depuis la Loi Santé de 2016 notamment).

En lien avec les deux évolutions précédentes, de nouvelles pratiques et de **nouveaux lieux d'organisation de la pratique** continuent à se développer (hors contexte Covid). L'offre de loisirs sportifs payants est en développement en réponse au souhait des pratiquants de disposer d'équipements en libre accès, sans contrainte de calendrier, avec un type d'encadrement choisi ou sur de nouveaux modes de pratique (autonome, salle de remise en forme, salle de foot à 5, salle d'escalade, ...). Le sport s'immisce également dans le monde du travail pour des raisons de santé et de bien-être des salariés.

Enfin, le **numérique** tend à prendre une place de plus en plus importante, à de nombreux niveaux : en tant que support incontournable dans la relation aux pratiquants, en tant qu'outil de communication/animation de communautés ; en tant que mode de pratique sportive distancielle élargissant ainsi la palette des offres proposées ; en tant qu'outil d'animation des séances sportive ; en tant que support à la performance dans le cadre du sport professionnel.
Par ailleurs, l'utilisation de la donnée tend à se répandre dans le secteur du sport, et présente des possibilités décuplées en termes d'analyse et de pilotage de la performance sportive, en lien avec la production de données massives permises entre autres par le développement d'équipements connectés.

Ces bouleversements ont des conséquences importantes sur les organisations support des pratiques, avec le développement d'une offre de plus en plus concurrentielle, et nécessitent une adaptation des compétences des professionnels (Cf. ci-après).

- Synthèse des mutations du secteur identifiées :

Principales mutations repérées		Définition
Demande	1. Massification / démocratisation	La demande de pratique sportive continue de s'élargir et de se démocratiser à des publics variés, comme des actifs en milieu urbain, des adolescents, des retraités, des personnes en situation de handicap, des touristes, etc…
	2. Hybridation du sport	Les raisons qui motivent les individus à faire du sport tendent à se diversifier : santé, détente, contacts avec la nature, socialisation, amélioration de l'apparence et de la forme. Une grande part des pratiquants tend à s'engager dans une pratique sportive amateure, avec pour objectif de se maintenir en bonne santé, ou se détendre, plutôt que de se dépasser ou de faire des compétitions.
	3. Sport-santé	La santé et le bien-être tendent à être considérées comme de plus en plus déterminants dans le fait de pratiquer une activité physique et sportive. Le développement de la pratique du sport sur ordonnance et la politique incitative des pouvoirs publics envers les structures menant des projets sur la thématique de la santé, devraient pousser un certain nombre d'entre elles à s'emparer du sujet.
	4. Pratique hors club	Les évolutions de la demande devraient déboucher sur une pratique libre renforcée (individuelle comme collective), facilitée par le développement d'applications d'appui à la pratique solitaire, de coachs virtuels amateurs ou professionnels, ou encore d'infrastructures en libre accès…
Offre	5. Diversification et personnalisation de l'offre	Les pratiquants sportifs tendent à avoir des exigences de plus en plus fortes et complexes à appréhender pour les structures traditionnelles : demande de personnalisation, souplesse dans les créneaux, découverte de plusieurs disciplines sportives, diversification des activités pour répondre à une demande plus variée, demande plus volatile…
	6.Innovations numériques	Le numérique tend à prendre une place importante, à trois niveaux : en tant que support incontournable dans la relation aux pratiquants, en tant qu'outil de communication/animation de communautés ; en tant que mode de pratique sportive distanciel élargissant ainsi la palette des offres proposées.
	7. Utilisation de la donnée	L'utilisation de la donnée tend à se répandre dans le secteur du sport, et présente des possibilités décuplées en termes d'analyse et de pilotage de la performance sportive, en lien avec la production de données massives permises entre autres par le développement d'équipements connectés.

	8. Professionnalisation des structures	Poussées par la nécessité de développer des ressources complémentaires au soutien public, les structures sportives, en particulier du champ associatif, nouent de nouveaux partenariats, enrichissent leurs offres de services, développement leur action commerciale, structurent leur gestion aux plan administratif et financier.
Environnement & concurrence	9. Entrée de nouveaux acteurs	L'écosystème d'acteurs tend à s'élargir et à se diversifier : le nombre de structures devrait continuer de croître, et l'on devrait voir apparaitre de nouveaux acteurs tels que des coachs virtuels, des sportifs amateurs, des géants du sport qui lancent des applications…
	10. Modèles de financement	Les recettes privées tendent à prendre de plus en plus d'importance dans les budgets des clubs et associations de la branche, au détriment des recettes publiques. Dans le sport professionnel, la tendance est à une progression des recettes de billetterie et de sponsoring.
	11. Obligations réglementaires	Les obligations réglementaires en termes d'hygiène, de sécurité et d'environnement ont tendance à prendre de plus en plus d'importance. L'arrivée de nouveaux usages et de nouveaux publics devrait contribuer à faire émerger de nouvelles spécialisations, voire de nouvelles qualifications dans les métiers du secteur du sport.
	12. Accès aux équipements sportifs	L'accès aux équipements sportifs tend à être de plus en plus complexe, au vu de la faible rénovation et de la tendance à la monétisation du parc d'équipements sportifs. Cela devrait contribuer à renforcer la pression pour l'accès des structures à ces derniers, et favoriser de nouvelles stratégies de partenariats.

3/ Les impact des mutations identifiées sur les compétences des professionnels « encadrants sportifs »

La profession règlementée d'encadrant sportif (appellation générique du métier englobant l'ensemble des emplois d'encadrement, d'animation et d'enseignement des activités physiques ou sportives répondant à l'article L 212-1 du Code du Sport – dont l'ensemble des certifications visées figurent à son Annexe II -, et réunies sous le même PCS - 424a - et le même code Rome - G1204), **cœur de métier de la branche Sport** (60% des emplois) **est particulièrement impactée par les évolutions à l'œuvre.**

Description du métier :

L'encadrant sportif accompagne, enseigne, anime et/ou encadre une ou plusieurs disciplines sportives à des individus ou des groupes de publics variés (jeunes, adultes, débutants, expérimentés, …) pour la découverte, le loisir ou en vue d'une compétition.

Il prépare et anime ses séances en fonction du public, du lieu de pratique, et de la discipline, tout en veillant à la sécurité des personnes et au respect des dispositions légales et règlementaires ainsi que du règlement de sa structure.
Il peut réaliser des activités professionnelles complémentaires relatives à la gestion de la structure, au développement de l'activité, à l'organisation d'évènements ou à la gestion de partenariats. Il peut exercer son activité dans plusieurs structures.
Les tendances d'hybridation du sport avec d'autres domaines (santé, bien-être, loisir…), de polyvalence professionnelle (vers le développement des structures) se renforcent avec la diversification des attentes des publics et l'évolution des ressources des clubs.

Principales conditions d'emploi et d'exercice du métier :

- ✓ **Une diversité des publics :** le métier se caractérise par une relation à des publics très variés (enfants, adultes ou personnes âgées), aux besoins, niveaux de pratique, et attentes hétérogènes.
- ✓ **Des environnements de travail variables** : selon la discipline sportive visée, le professionnel peut exercer aussi bien dans un environnement intérieur qu'extérieur. Il est aussi régulièrement amené à se déplacer au niveau départemental, régional, voir national, notamment lors de compétitions, d'événements sportifs et de tournois.
- ✓ **Des horaires de travail atypiques** : le professionnel est conduit à travailler fréquemment en fin de journée, les week-ends et les vacances scolaires, c'est-à-dire aux moments où les publics qu'il encadre sont disponibles.
- ✓ **Des situations fréquentes de multi-activité** : Les professionnels sont fréquemment concernés par le temps partiel et peuvent à ce titre avoir plusieurs emplois, dans le sport ou en complément dans un autre secteur. C'est particulièrement le cas pour les sports dont la pratique est liée aux saisons touristiques.
- ✓ **Une exposition à des risques** : ce métier nécessite une vigilance et une exigence particulières en termes de sécurité des personnes, et pour certaines disciplines sportives, le port d'équipements de protection.

Principales mutations des besoins en compétences associées à cette profession :

Les grandes tendances identifiées (massification, démocratisation et diversification de la demande sportive avec de nouveaux publics ; adaptation et personnalisation de l'offre sportive, en réaction à ces nouvelles attentes et nouveaux publics ; large déploiement des outils numériques) convergent vers une transformation des besoins en compétences associés à cette profession.

- ✓ *Ainsi, pour les encadrants, la capacité à répondre à* l'élargissement de la demande et à la volonté grandissante des pratiquants d'expérimenter, de découvrir de nouvelles pratiques implique de développer des **capacités d'adaptation de l'offre de services, d'acquérir de**

compétences socio-sportives et d'animation sociale, d'être en capacité d'intervenir dans plusieurs disciplines (multi-spécialisation) et dans des contextes d'encadrement multiples, et de renforcer leurs compétences d'analyse des besoins et des motivations des pratiquants ainsi que d'ingénierie pédagogique (place du jeu, du numérique…).

- ✓ La gestion de nouveaux publics (séniors, personnes en situations de handicap ou en affection de longue durée, etc.) suppose de développer, en plus des aptitudes physiques et connaissances sportives, des **compétences sociales et relationnelles (qualités psychologiques, sens de l'écoute, gestion du stress, …)** mais également **des connaissances spécifiques autour du vieillissement, des connaissances liées aux affections** et leurs évolutions, la prise en compte des recommandations spécifiques de pratiques liés aux pathologies, et des savoir-faire pratiques pour adapter les pratiques au regard des capacités des pratiquants.

- ✓ Avec la diversification de l'offre des structures à faible effectif et la poursuite de leur professionnalisation, le **rôle des professionnels dans la promotion** (capacité à s'engager dans des démarches de promotion et de **commercialisation** plus offensives) et le **développement des activités** se développe également. Les **compétences de conduite de projet, de gestion des partenariats, d'animation des relations aux pratiquants et aux bénévoles etc. , de déploiement de techniques de recherche de financement** adaptées aux politiques des financeurs prennent de plus en plus d'importance en complémentarité avec le cœur du métier.

- ✓ Du fait de la diffusion dans le sport des innovations technologiques, les professionnels doivent largement **développer l'usage des outils numériques dans leur activité professionnelle** pour préparer une séance d'activité physique ou sportive, dynamiser la relation aux pratiquants en dehors des séances, communiquer sur le club, animer une communauté etc. **L'utilisation de la donnée** prend aussi de l'importance, à des fins d'accompagnement de la progression sportive des adhérents, ou encore à des fins de développement du club.

Il est à noter que les principales mutations observées des besoins en compétences des professionnels encadrants des APS sont prises en compte par les partenaires sociaux de la branche (pour les CQP qu'ils portent et au sein de la CPC des métiers du Sport et de l'Animation s'agissant des diplômes du ministère chargé des Sports) et répercutées dans les référentiels d'activités et de compétences des certifications dans le cadre de leurs renouvellements au RNCP.

Synthèse des impacts des mutations du secteur sur les compétences des encadrants des APS :

Principales mutations repérées		Encadrement de l'activité physique et sportive
Demande	1. Une massification, une démocratisation et une complexification de la demande sportive avec de nouveaux publics	++
	2. Une hybridation du sport avec d'autres activités, qui conduit à une diversification des modalités de pratique	+
	3. Un intérêt croissant pour le sport-santé, impulsé par les pouvoirs publics	+
	4. Une autonomisation de la pratique sportive qui pousse au développement de la pratique hors club	+
Offre	5. Une diversification et une personnalisation de l'offre sportive, en réaction à ces nouvelles attentes et nouveaux publics	++
	6. Un large déploiement des outils numériques, offrant de nouveaux usages, possibilités d'échanges, de pratique et de gestion	+
	7. Une montée en puissance dans l'usage de la donnée permettant un meilleur pilotage de la performance sportive	++
Environnement & concurrence	8. Un environnement rendu plus complexe par l'entrée de nouveaux acteurs (concurrence potentielle)	+
	9. Une hausse des obligations réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement	+

Tendances d'évolution de l'emploi en volumétrie

L'**augmentation du volume d'emplois** lié au métier d'encadrant sportif est estimée à 5% à horizon 2025 et à 8% à horizon 2030.

4/ Les certifications en lien avec la profession d'encadrant sportif visées par l'accord

La **profession d'encadrant sportif est règlementée** par le code du Sport. Ainsi l'article L 212-1 dudit code prévoit que « *Seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle (…) les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle :*

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

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

Les certifications (DEUG/Licence/Master Staps / CQP de la branche Sport / BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS du ministère en charge des Sport / Titres à finalité professionnels de fédérations sportives…) visées par le présent accord et par l'article L.212-1 du code du Sport, et qui permettent d'épouser la profession réglementée d'encadrant d'un activité physique ou sportive, sont celles figurant à l'annexe II du code du Sport (voir liste détaillée ci-après).

Leur nombre et leur diversité est lié à la multitude des disciplines sportives et aux différents niveaux d'encadrement (accompagnement, animation, entrainement).

La faible part de formation initiale conduisant à la profession, dans un secteur marqué par l'accès souvent progressif des professionnels à l'emploi consolidé et à temps plein et par l'acquisition, par ces derniers, de compétences tout au long de la vie grâce aux articulations prévus entre les différents niveaux de diplômes par les certificateurs du secteur (ministère des Sports et branche Sport notamment) rendent indispensable la mise à disposition d'un dispositif de formation en alternance pour les salariés en poste.

Annexe II-1 (art. A212-1) du Code du Sport consulter ici la liste des diplômes.

Accords et avenants étendus à la CCNS

Textes signés	Objet	Date signature	Date arrêté	Date publicati on° JO
Avenant n°1	CQP Assistant Moniteur de Voile (AMV) cf. avenant n°75	20/12/05	07/12/06	19/12/06
Avenant n°2	Formation professionnelle	20/12/05	07/12/06	19/12/06
Avenant n°3	Prévoyance	20/12/05	07/12/06	19/12/06
Avenant n°4	CQP Animateur de Loisir Sportif (ALS) cf. avenant n°169	21/12/06	05/10/06	13/10/06
Avenant n°5	SMC	05/03/07	13/08/07	23/08/07
Avenant n°7	Création sous-commission CQP	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°8	Contrat de travail intermittent	01/06/07	19/02/08	01/03/08
Avenant n°9	Contrat de travail à temps partiel	01/06/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°10	Sections syndicales	01/06/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°11	Interruption journalière d'activité	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°12	CQP Animateur de tir à l'arc cf. avenant n°190	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°13	CQP Animateur des Activités Gymniques (AAG) cf. avenant n°104	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°14	CQP Animateur de savate cf. avenant n°95	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°15	CQP Guide de VTM à guidon-Quad cf. avenant n°68	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°16	Modulation du temps de travail	05/07/07	17/12/07	26/12/07
Avenant n°17	Grille de classification du chapitre 12	06/09/07	19/02/08	01/03/08
Avenant n°18	Création CPN sport professionnel	06/09/07	19/02/08	01/03/08
Avenant n°19	Groupement d'employeurs	06/09/07	19/02/08	01/03/08
Avenant n°20	Modification des avenants n°12, 14 et 15	06/09/07	08/07/08	17/07/08
Avenant n°21	Modification de l'avenant n°7	06/09/07	19/02/08	01/03/08
Avenant n°22	Modification de l'avenant n°14 cf. avenant n°95	06/09/07	08/07/08	17/07/08
Avenant n°23	CIF du chapitre 12	10/12/07	08/07/08	17/07/08
Avenant n°24	Complément à l'avis d'interp. de l'art. 1 CCNS	10/12/07	08/07/08	17/07/08
Avenant n°26	DIF	21/04/08	03/12/08	11/12/08
Avenant n°27	CQP Educateur Grimpe d'Arbres (EGA) cf. avenant n°202	21/04/08	03/12/08	11/12/08
Avenant n°29	CQP Assistant Moniteur de Motonautisme (AMM)	16/06/08	11/02/09	19/02/09
Avenant n°30	CQP Assistant Moniteur de Tennis (AMT) cf. avenant °100	16/06/08	11/02/09	19/02/09
Avenant n°31	SMC groupe 1, 2, 3	16/06/08	13/11/08	21/11/08
Avenant n°32	CQP Technicien sportif de basket-ball	26/06/08	11/02/09	19/02/09
Avenant n°33	CQP Pisteur VTT	26/06/08	11/02/09	19/02/09
Avenant n°34	Indemnité de licenciement	24/11/08	23/04/09	30/04/09
Avenant n°35	Périodes d'essai	24/11/08	23/04/09	30/04/09
Avenant n°36	Salaires 2009	24/11/08	16/02/09	24/02/09
Avenant n°37 bis	Champ d'application	06/11/09	07/04/10	15/04/10
Avenant n°38	CQP Assistant moniteur de char à voile cf. avenant n°64	22/04/09	18/12/09	27/12/09
Avenant n°39	CQP Assistant Professeur d'Arts Martiaux (APAM) cf. avenant n°92	22/04/09	18/12/09	27/12/09
Avenant n°40	Recodification du Code du travail	22/04/09	08/10/09	17/10/09

Textes signés	Objet	Date signature	Date arrêté	Date publication° JO
Avenant n°41	SMC du chapitre 12	22/04/09	09/12/09	17/12/09
Avenant n°42	Personnes non indemnisées SS (maternité)	16/11/09	11/10/10	20/10/10
Avenant n°43	FADP	17/06/10	23/12/10	01/01/11
Avenant n°44	Recodification du Code du travail	07/07/10	18/02/11	26/02/11
Avenant n°45	Champ d'application	07/07/10	18/02/11	26/02/11
Avenant n°46	CQP Assistant Moniteur de Motonautisme (AMM) cf. avenant n°29	07/07/10	18/02/11	26/02/11
Avenant n°47	CQP Moniteur d'aviron cf. avenant n°183	07/07/10	18/02/11	26/02/11
Avenant n°48	CQP Moniteur de rugby à XV	07/07/10	18/02/11	26/02/11
Avenant n°49	CQP Moniteur de roller skating cf. avenant n°176	07/07/10	18/02/11	26/02/11
Avenant n°50	CQP Agent de sécurité de l'événementiel	07/07/10	18/02/11	26/02/11
Avenant n°51	SMC au 01/01/2011	07/07/10	14/02/11	19/02/11
Avenant n°52	Salaires chapitre 12 au 01/01/2011	07/07/10	27/09/11	04/10/11
Avenant n°53	CQP Animateur de tennis de table cf. avenant n°174	15/12/10	13/07/11	22/07/11
Avenant n°54	CQP Moniteur de squash cf. avenant n°184	15/12/10	13/07/11	22/07/11
Avenant n°55	CQP Initiateur en motocyclisme	15/12/10	13/07/11	22/07/11
Avenant n°56	CQP Assistant Moniteur de Pilotes de Planeur (AMPP)	10/02/11	13/07/11	22/07/11
Avenant n°57	Commission d'interprétation	10/02/11	26/10/11	04/11/11
Accord du 30/03/2011	Intégration de certaines entreprises dans le champ d'application	30/03/11	02/08/12	12/08/12
Avenant n°58	CQP Moniteur de football américain et de flag cf. avenant 191	04/05/11	07/10/11	14/10/11
Avenant n°59	CQP Technicien sportif de cheerleading	04/05/11	07/10/11	14/10/11
Avenant n°60	CQP Animateur de badminton	04/05/11	07/10/11	14/10/11
Avenant n°61	CQP Moniteur de tir sportif cf. avenant n°178	04/05/11	07/10/11	14/10/11
Avenant n°63	FADP	09/11/11	26/04/13	04/05/13
Avenant n°64	CQP Assistant moniteur de char à voile cf. avenant n°64	05/12/11	03/06/13	08/06/13
Avenant n°65	CQP Technicien sportif de rugby à XV cf. avenant n°196	07/02/12	03/06/13	08/06/13
Avenant n°66	Absences liées à un mandat syndical	07/02/12	18/07/13	27/07/13
Avenant n°67	CQP Animateur de patinoire-hockey sur glace	07/02/12	02/08/12	12/08/12
Avenant n°68	CQP Guide de VTM à guidon-Quad-Moto verte cf. avenant n°167	07/02/12	02/08/12	12/08/12
Avenant n°69	Comptes du régime de prévoyance	07/02/12	27/11/12	09/12/12
Avenant n°70	CQP Plieur de parachute de secours	07/02/12	02/08/12	12/08/12
Avenant n°71	CQP Opérateur vidéo/photo parachutisme	07/02/12	02/08/12	12/08/12
Avenant n°72	CQP Moniteur de canoë-kayak	07/02/12	03/06/13	08/06/13
Avenant n°73	SMC au 01/09/2012 et 01/01/2013	09/05/12	07/08/12	15/08/12
Avenant n°74	CQP Animateur d'athlétisme-Ecole d'athlé-Athlé loisirs cf. avenant n°173	26/06/12	27/11/12	09/12/12
Avenant n°75	CQP Assistant Moniteur de Voile (AMV)	04/10/12	26/03/13	03/04/13
Avenant n°76	CQP Animateur des Activités Gymniques (AAG) cf. avenant n°104	04/10/12	26/04/13	04/05/13
Avenant n°77	Commission hygiène / sécurité	04/10/12	03/06/13	08/06/13

Textes signés	Objet	Date signature	Date arrêté	Date publicati on° JO
Avenant n°78	CQP Technicien sportif d'athlétisme cf. avenant n°149	05/12/12	03/06/13	08/06/13
Avenant n°79	CQP Educateur mobilité à vélo cf. avenant n°160	05/12/12	26/03/13	03/04/13
Avenant n°80	FADP	05/12/12	26/03/13	03/04/13
Avenant n°81	Contrat de travail intermittent	05/12/12	26/03/13	03/04/13
Avenant n°82	CQP Moniteur de roller skating-Roller randonnée cf. avenant n°176	09/04/13	04/10/13	11/10/13
Avenant n°84	CQP Technicien de piste de karting	29/11/13	10/07/14	18/07/14
Avenant n°85	FADP	29/11/13	10/07/14	18/07/14
Avenant n°86	CQP Moniteur de vol à plat en soufflerie	10/03/14	06/10/14	24/10/14
Avenant n°87	Temps partiel (chapitre 4)	15/05/14	24/10/14	04/11/14
Avenant n°88	SMC au 01/07/2014	15/05/14	27/10/14	04/11/14
Avenant n°89	Temps partiel (chapitre 12)	15/05/14	24/10/14	04/11/14
Avenant n°90	CQP Moniteur d'escrime	20/06/14	05/01/15	10/01/15
Avenant n°91	CQP Technicien sportif de basket-ball cf. avenant n°32	20/06/14	05/01/15	10/01/15
Avenant n°92	CQP Moniteur d'Arts Martiaux (MAM) cf. avenant n°165	20/06/14	05/01/15	10/01/15
Avenant n°93	CQP Technicien sportif de basket-ball cf. avenant n°32	22/09/14	26/02/15	11/03/15
Avenant n°94	CQP Animateur de course d'orientation	22/09/14	26/02/15	11/03/15
Avenant n°95	CQP Animateur de savate	22/09/14	26/02/15	11/03/15
Avenant n°96	CQP Animateur d'escalade sur structure artificielle cf. avenant n°168	21/11/14	27/04/15	13/05/15
Avenant n°97	Désignation de l'OPCA Uniformation	15/12/14	21/07/15	29/07/15
Avenant n°98	Contributions à la formation professionnelle	15/12/14	21/07/15	29/07/15
Avenant n°99	Formation professionnelle	24/03/15	21/07/15	29/07/15
Avenant n° 100	CQP Assistant Moniteur de Tennis (AMT) cf. avenant n°30	14/04/15	20/11/15	08/12/15
Avenant n° 101	CQP Moniteur en Sport Adapté	14/04/15	20/11/15	08/12/15
Accord du 22/05/2015	Développement de l'apprentissage	22/05/15	07/04/16	22/04/16
Avenant n°102	CQP Assistant Moniteur de Voile (AMV) cf. avenant n°75	02/07/15	23/02/16	17/03/16
Avenant n°103	Dialogue social dans la branche	02/07/15	23/02/16	17/03/16
Avenant n°104	CQP Animateur des Activités Gymniques cf. avenant n°166	06/11/15	07/04/16	20/04/16
Avenant n°105	CQP Cartographe de carte de course orientation	06/11/15	07/04/16	20/04/16
Avenant n°106	Salaires	06/11/15	29/02/16	27/05/16
Accord du 06/11/2015	Complémentaire santé	06/11/15	06/02/17	11/02/17
Avenant n°107	CQP Accompagnateur en téléski nautique cf. avenant n°181	23/04/16	24/05/16	02/06/16
Avenant n°108	Financement du paritarisme et de la formation professionnelle	04/12/15	04/10/16	18/10/16
Accord du 04/12/2015	Egalité femmes-hommes	04/12/15	28/04/17	30/04/17
Avenant n°109	CQP Technicien sportif tir à l'arc	08/04/16	05/01/17	14/01/17
Avenant n°110	CQP Moniteur Roller Skating cf. avenant n°176	08/04/16	27/12/16	04/01/17
Avenant n°111	Prévoyance	30/06/16	28/04/17	30/04/17

Textes signés	Objet	Date signature	Date arrêté	Date publication° JO
Avenant n°113	Formation des dirigeants bénévoles	18/11/16	21/03/17	01/04/17
Avenant n°114	CQP Moniteur tennis de table cf. avenant n°174	18/11/16	21/03/17	01/04/17
Avenant n°115	CQP Moniteur rugby à XIII	18/11/16	28/04/17	30/04/17
Avenant n°116	Salaires	04/05/17	28/11/17	08/12/17
Avenant n°117	Commission nationale de négociation - CPNIV	01/06/17	05/02/18	16/02/18
Avenant n°118	Temps partiel (Chapitre 4)	15/06/17	05/02/18	16/02/18
Avenant n°119	Prorogation désignation OPCA Uniformation	14/06/17	26/12/17	30/12/17
Avenant n°120	Temps partiel (Chapitre 12)	15/06/17	05/02/18	16/02/18
Avenant n°121	CQP Animateur tennis	13/09/17	29/11/18	05/12/18
Avenant n°122	CQP Animateur bouliste	13/09/17	29/11/18	05/12/18
Avenant n°123	Forfait-jours	18/10/17	31/10//18	24/09/20
Avenant n°1 accord santé	Complémentaire santé	07/11/17	23/01/19	29/01/19
Avenant n°124	Temps partiel (Chapitre 4)	07/11/17	29/06/18	05/07/18
Avenant n°125	Temps partiel (Chapitre 12)	07/11/17	29/06/18	05/07/18
Avenant n°126	CQP Educateur Tennis cf. avenant n°179	16/01/18	21/11/18	28/11/18
Avenant n°127	CQP Plieur de parachute de secours cf. avenant n°187	16/01/18	21/11/18	28/11/18
Avenant n°128	CQP Réparateur de parachute	16/01/18	21/11/18	28/11/18
Avenant n°129	CQP Initiateur voile cf. avenant 193	16/01/18	21/11/18	28/11/18
Avenant n°130	CQP Animateur Pelote Basque	03/05/18	02/04/19	10/04/19
Avenant n° 131	Dialogue social	03/05/18	03/12/19	11/12/19
Avenant n°132	Temps partiel (Chapitre 4)	03/05/18	23/01/19	29/01/19
Avenant n°133	Temps partiel (Chapitre 12)	03/05/18	23/01/19	29/01/19
Avenant n°134	CQP Technicien Baseball softball cricket cf. avenant n°192	26/06/18	02/04/19	10/04/19
Avenant n°135	Salaires au 01/01/2019	26/06/18	08/02/19	14/02/19
Avenant n°137	CQP équipements escalade	04/12/18	05/02/21	11/02/21
Avenant n°139	CQP – option sport sur prescription médicale	25/03/19	11/09/19	24/12/20
Avenant n°140	Salaires 2020	25/03/19	30/10/19	05/11/19
Avenant n° 141	Représentation des salariés - toilettage	21/05/19	15/01/20	22/01/20
Avenant n° 142	CDD d'intervention	21/05/19	29/10/19	24/09/20
Avenant n° 143	Formation professionnelle - toilettage	21/05/19	29/10/19	24/09/20
Avenant n° 144	CQP – Fitness cf. avenant n°159	02/07/19	29/10/19	22/02/20
Avenant n° 145	CDD saisonnier	02/07/19	05/02/21	11/02/21
Avenant n°2 accord santé	Labellisation et 100% santé	10/09/19	20/05/20	29/05/20
Avenant n° 146	Organisme certificateur de branche	22/10/19	05/02/21	11/02/21
Avenant n°147	Toilettage	23/01/20	10/11/21	16/11/21
Avenant n° 148	Activité Principale Chapitre 12	23/01/20	05/02/21	11/02/21
Avenant n° 149	CQP – Athlétisme cf. avenant n°164	23/01/20	05/02/21	11/02/21
Accord du 01/04/2020	Accord congés Covid-19	01/04/20	30/04/20	02/05/20
Accord du 01/04/2020	Accord méthode Covid-19	01/04/20	Non soumis à l'extension	
Accord du 03/06/2020	Avenant prolongation accord de méthode	03/06/2020	Non soumis à l'extension	

Textes signés	Objet	Date signature	Date arrêté	Date publication° JO
Avenant n°150	CQP Animateur Wakeboard Ski-Nautique et engins tractés cf. avenant n°182	17/06/20	10/07/20	20/11/20
Accord du 04/12/2020	Accord APLD Sport	04/12/20	22/01/21	23/01/21
Avenant n°151	Temps partiel chapitre 9	23/03/21	28/04/21	16/11/21
Avenant n°152	Temps partiel chapitre 12	23/03/21	28/04/21	16/11/21
Avenant n°153	Avenant relatif à la reconversion ou promotion par alternance dans la branche sport	21/06/21	19/10/21	10/11/21
Avenant n°154	Suite toilettage	29/09/21	23/09/22	13/10/22
Avenant n°155	Salaires	15/12/21	23/05/22	03/06/22
Avenant n°156	Suppression limite d'heures CQP	17/02/22	23/09/22	11/10/22
Avenant n°157	Prévoyance	17/02/22	27/06/22	08/07/22
Avenant n°158	CQP Accompagnateur raft eaux vives	25/03/22	14/11/22	22/11/22
Avenant n°159	CQP Instructeur Fitness	25/03/22	14/11/22	22/11/22
Avenant n°160	CQP Educateur mobilité vélo cf. avenant n°172	25/03/22	14/11/22	22/11/22
Avenant n°161	CQP Moniteur de Skateboard	25/03/22	14/11/22	22/11/22
Avenant n°162	CQP Technicien sportif vol soufflerie	25/03/22	14/11/22	22/11/22
Avenant n°163	CQP Moniteur parachutisme ascensionnel nautique	25/03/22	14/11/22	22/11/22
Avenant n°164	CQP Technicien sportif d'athlétisme	30/06/22	14/12/22	23/12/22
Avenant n°165	CQP Moniteur Arts martiaux cf. avenant n°194	30/06/22	14/12/22	23/12/22
Avenant n°166	CQP Animateur des activités gymniques	30/06/22	14/12/22	23/12/22
Avenant n°167	CQP Guide de véhicules terrestres motorisés à guidons	30/06/22	03/02/23	11/02/23
Avenant n°168	CQP Animateur escalade	30/06/22	14/12/22	23/12/22
Avenant n°169	CQP Animateur de Loisir Sportif	30/06/22	14/12/22	23/12/22
Avenant n°170	Salaires	30/06/22	29/11/22	10/12/22
Avenant n°171	Dialogue social de branche	30/06/22	03/02/23	11/02/23
Avenant n°172	CQP Educateur mobilité à vélo	30/06/22	14/12/22	23/12/22
Avenant n°173	CQP Animateur Athlétisme	29/11/22	31/03/23	13/04/23
Avenant n°174	CQP Animateur tennis de table	29/11/22	31/03/23	13/04/23
Avenant n°175	Avenant relatif à la reconversion ou promotion par alternance dans la branche sport	29/11/22	22/05/23	03/06/23
Avenant n°176	CQP Moniteur Roller	29/11/22	31/03/23	13/04/23
Avenant n°177	Salaires	29/11/22	20/02/23	01/03/23
Avenant n°3 accord santé	Modification des garanties	29/11/22	12/12/23	27/12/23
Avenant n°178	CQP Moniteur de Tir sportif	14/04/23	22/09/23	05/10/23
Avenant n°179	CQP Educateur Tennis	14/04/23	22/09/23	05/10/23
Avenant n°180	Contribution conventionnelle paritarisme	14/04/23	22/09/23	05/10/23
Avenant n°181	CQP Accompagnateur en téléski	14/04/23	22/09/23	05/10/23
Avenant n°182	CQP Animateur Ski nautique	14/04/23	22/09/23	05/10/23
Avenant n°183	CQP Moniteur d'aviron	14/04/23	22/09/23	05/10/23
Avenant n°184	CQP Moniteur de squash	14/04/23	22/09/23	05/10/23
Avenant n°185	CQP Moniteur de Canoë-kayak et sports de pagaie	15/06/23	08/12/23	15/12/23
Avenant n°186	CQP Initiateur de char à voiles	15/06/23	08/12/23	15/12/23
Avenant n°187	CQP Plieur de parachute de secours	15/06/23	08/12/23	15/12/23
Avenant n°188	Prévoyance	28/09/23	12/12/23	27/12/23
Avenant n°189	Salaires	28/09/23	11/12/23	15/12/23

Textes signés	Objet	Date signature	Date arrêté	Date publication° JO
Accord	Titre à Finalité Professionnelle chargé de développement d'une structure sportive associative	28/09/23	02/02/24	10/02/24
Avenant n°190	CQP Animateur de Tir à l'Arc	27/10/23	22/03/24	03/04/24
Avenant n°191	CQP Moniteur de football américain et de flag	27/10/23	22/03/24	03/04/24
Avenant n°192	CQP Technicien sportif baseball – softball - cricket	27/10/23	02/02/24	10/02/24
Avenant n°193	CQP Initiateur Voile	27/10/23	02/02/24	10/02/24
Avenant n°194	CQP Moniteur d'Arts Martiaux	27/10/23	02/02/24	10/02/24
Avenant n°1 accord	Titre à Finalité Professionnelle chargé de développement d'une structure sportive associative	27/10/23	22/03/24	03/04/24
Avenant n°195	CQP Moniteur de sports à roulettes	19/01/24	17/05/24	01/06/24
Avenant n°196	CQP Technicien sportif de rugby à XV	19/01/24	17/05/24	01/06/24
Avenant n°197	Temps partiel chapitre 5	19/01/24	15/05/25	31/05/25
Avenant n°198	Diverses dispositions temps de travail et classification de la CCN Sport	19/01/24	13/12/24	24/12/24
Accord	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	19/01/24	08/04/24	24/04/25
Avenant n°199	Temps partiel chapitre 12	20/03/24	15/05/25	31/05/25
Avenant n°202	CQP Educateur grimpe d'arbres	04/06/24	08/11/24	23/11/24
Avenant n°203	Prévoyance	18/06/24	25/09/24	08/10/24
Avenant n°204	Chapitre VIII	18/06/24	08/11/24	23/11/24
Avenant n°205	Prévoyance	17/10/24	13/11/24	26/12/24
Accord	CCP« Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en mer »	21/01/25	15/05/25	31/05/25
Accord	CCP « Conduite d'une séance de découverte, d'initiation et d'apprentissage des activités de canoë kayak et sports de pagaie en eau vive »	21/01/25	15/05/25	31/05/25
Accord	CCP « Accompagner un projet sportif individualisé en parasport adapté»	21/01/25	15/05/25	31/05/25

Sommaire

Chapitre 1 - Champ d'application 1
Article 1.1 - Champ d'application 1
Article 1.2 - Dispositions transitoires 2
Article 1.3 - Les avantages acquis 2
Article 1.4 - Révision et dénonciation 2
Article 1.5 - Adhésion 2
Chapitre 2 - Dialogue social et paritarisme 3
Article 2.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 3
2.1.1 - Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise 3
2.1.2 - Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise 4
Article 2.2 - Commission paritaires nationales 5
2.2.1 - Dispositions générales 5
2.2.2 - CPNEF du sport 5
2.2.3 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire 7
2.2.4 - Commission paritaire nationale du sport professionnel 8
Article 2.3 - Aide au paritarisme 8
Préambule 8
2.3.1 - Objet du fonds d'aide au développement du paritarisme 8
2.3.2 - Financement du fonds d'aide au développement du paritarisme 9
Article 2.4 - Négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement 9
2.4.1 - Principes généraux 9
2.4.2 - Moyens et protection 10
Chapitre 3 - Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés . 11
Article 3.1 - Données générales 11
3.1.1 - Liberté d'opinion et liberté civique 11
3.1.2 - Calcul de l'effectif de l'entreprise 11
3.1.3 - Absences pour raisons syndicales 11
Article 3.2 - Délégués syndicaux et sections syndicales 12
3.2.1 - Désignation des délégués syndicaux 12
3.2.2 - Rôle du délégué syndical 12
3.2.3 - Les sections syndicales et leurs moyens d'action 12
3.2.4 - Crédits d'heures 13
Article 3.3 - Comité social et économique (CSE) 14
3.3.1 - Election de la délégation du personnel au CSE 14
3.3.2 - Attributions et moyens du CSE 15
Article 3.4 - Protection des représentants du personnel 16
Article 3.5 - Les congés pour formation économique, sociale et syndicale 1
Chapitre 4 - Contrat de travail 2
Article 4.1 - Principes directeurs 2
4.1.1 - Non-discrimination 2
4.1.2 - Objectifs généraux 3
Article 4.2 - Conclusion du contrat de travail, embauche 3
4.2.1 - La conclusion du contrat 3
4.2.2 - La période d'essai 4
Article 4.3 - Suspension du contrat de travail liée à la maladie ou à l'accident de travail ou de trajet 4
4.3.1 - Absences pour maladie 5
4.3.2 - Absences pour maladie professionnelle ou accident du travail 5
Article 4.4 - Rupture du contrat de travail 5
4.4.1 - La démission du salarié 5
4.4.2 - Départ ou mise à la retraite 6

4.4.3 - Le licenciement ... *6*
Article 4.5 - Le contrat de travail intermittent ... 8
4.5.1 - Définition et champ d'application ... *8*
4.5.2 - Mentions obligatoires dans le contrat ... *8*
4.5.3 - Modalités ... *8*
4.5.4 - Dépassement du seuil de 36 semaines sur 12 mois ... *9*
4.5.5 - Droits des salariés ... *9*
Article 4.6 - Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée ... 10
4.6.1 - Contrats saisonniers ... *10*
4.6.2 - Contrat d'intervention ... *12*
Chapitre 5 - Le temps de travail ... 13
Article 5.1 - Dispositions générales ... 13
5.1.1 - Le temps de travail effectif ... *13*
5.1.2 - Heures supplémentaires ... *13*
5.1.3 - Durées maximales journalières et hebdomadaires ... *14*
5.1.4 - Repos hebdomadaire et jours fériés ... *15*
5.1.5 - Temps partiel ... *16*
Article 5.2 - La modulation du temps de travail ... 20
5.2.1 - Définition et champ d'application ... *20*
5.2.2 - Dispositions communes ... *21*
5.2.3 - Travail à temps plein modulé ... *22*
5.2.4 - Travail à temps partiel modulé ... *24*
Article 5.3 - Situations particulières ... 26
5.3.1 - Forfaits applicables aux cadres et à certains non cadres ... *26*
5.3.2 - Définitions et champ d'application ... *29*
5.3.3 - Le forfait annuel en heures ... *30*
5.3.4 - Les personnels non cadres itinérants ... *31*
5.3.5 - Autres situations particulières ... *31*
Chapitre 6 - Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail ... 34
Article 6.1 - Conditions de travail ... 34
Article 6.2 - Santé, Hygiène, Sécurité ... 34
6.2.1 - Médecine du travail ... *34*
6.2.2 - Sécurité ... *35*
6.2.3 - Rôle des représentants du personnel en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail ... *35*
6.2.4 - Prévention et éthique ... *36*
6.2.5 - Droit de retrait et danger grave et imminent ... *36*
Article 6.3 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire ... 37
Chapitre 7 - Les congés ... 38
Article 7.1 - Les congés payés annuels ... 38
7.1.1 - Droit aux congés ... *38*
7.1.2 - Périodes assimilées à un temps de travail effectif ... *38*
7.1.3 - Prise des congés payés ... *38*
Article 7.2 - Les congés pour événements familiaux ... 39
Article 7.3 - Le congé pour maternité ou adoption, congé paternité ... 39
7.3.1 - Le congé de maternité ... *39*
7.3.2 - Le congé d'adoption ... *39*
7.3.3 - Le congé paternité et d'accueil de l'enfant ... *40*
7.3.4 - Congé sans solde ... *40*
7.3.5 - Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ... *41*
7.3.6 - Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales ... *41*
Chapitre 8 - Formation professionnelle ... 42
Préambule ... 42

Article 8.1 - Plan de développement des compétences 42
8.1.1 - Règles générales 42
8.1.2 - Actions de formation et rémunération 43
Article 8.2 - Compte Personnel de Formation 43
8.2.1 - Ouverture et fermeture du CPF 43
8.2.2 - Mobilisation du CPF 44
8.2.3 - Formations éligibles au CPF 44
Article 8.3 - CPF de transition professionnelle 44
8.3.1 - Principes 44
8.3.2 - Ancienneté 45
Article 8.4 - Contrat de professionnalisation 45
8.4.1 - Contrat de professionnalisation 45
8.4.2 - Objectifs du contrat 45
8.4.3 - Public visé 45
8.4.4 - Modalités 46
Article 8.5 - Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 47
8.5.1 - Salariés concernés 47
8.5.2 - Action de formation 48
8.5.3 - Qualifications visées 48
8.5.4 - Certifications professionnelles visées 49
Article 8.6 - Contributions à la formation professionnelle 49
8.6.1 - Dispositions générales 49
8.6.2 - Répartition des fonds 50
Article 8.7 - Observatoire des métiers du Sport 51
8.7.1 - Préambule 51
8.7.2 - Objet 51
8.7.3 - Fonctionnement 52
Chapitre 9 - Classifications et rémunérations 53
Article 9.1 - Classification 53
9.1.1 - Choix du groupe 53
9.1.2 - Polyvalence des tâches 53
9.1.3 - Fonctions exercées à titre exceptionnel 53
Article 9.2 - Rémunération 54
9.2.1 - Salaires minimums conventionnels (SMC) 54
9.2.2 - Cas des salariés à temps partiel travaillant moins de 24 heures hebdomadaires 55
9.2.3 - Prime d'ancienneté 55
9.2.4 - Périodicité de la paie 56
Article 9.3 - Grille de classification 56
Chapitre 10 - Prévoyance 61
Article 10.1 - Bénéficiaires 61
Article 10.2 - Salaire de référence 61
Article 10.3 - Incapacité temporaire de travail 61
Article 10.4 - Capital décès 62
Article 10.5 - Invalidité 1ère, 2ème et 3ème catégorie 62
Article 10.6 - Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité sociale 62
Article 10.7 - Rente d'éducation OCIRP 63
Article 10.8 - Taux de cotisation 63
Article 10.9 - Gestion du régime conventionnel 64
Article 10.10 - Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance 64
Article 10.11 - Mise en place du régime 65
Article 10.12 - Résiliation 66
Article 10.13 - Commission paritaire nationale Santé 67
Chapitre 10 Bis- Complémentaire santé (mutuelle) 68
Chapitre 11 - Pluralité d'employeurs/ Groupements d'employeurs 69

Article 11.1 - Groupements d'employeurs 69
11.1.1 - Constitution et principes 69
11.1.2 - Obligations 69
11.1.3 - Dispositions spécifiques 69
Article 11.2 - Salariés à employeurs multiples / Cumul d'emploi 70
11.2.1 - Principe 70
11.2.2 - Durée du travail 70
11.2.3 - Médecine du travail 70
Chapitre 12 - Sport professionnel 71
Préambule 71
Article 12.1 - Champ d'application 71
Article 12.2 - Dispositif applicable 71
12.2.1 - Accord sectoriel 72
12.2.2 - Absence d'accord sectoriel 73
Article 12.3 - Définition du contrat de travail 73
12.3.1 - Objet du contrat de travail 73
12.3.2 - Caractère particulier du contrat de travail 74
Article 12.4 - Conclusion du contrat de travail 75
Article 12.5 - Discipline et sanctions 76
Article 12.6 - Rémunérations 76
12.6.1 - Structure de la rémunération du salarié 76
12.6.2 - Rémunération minimum 77
12.6.3 - Obligations consécutives aux rémunérations 80
Article 12.7 - Conditions de travail 80
12.7.1 - Durée du travail et repos 80
12.7.2 - Congés payés 85
12.7.3 - Hygiène et sécurité 86
Article 12.8 - Formation continue 87
12.8.1 - Dispositions générales 87
12.8.2 - Dispositions particulières aux entraîneurs 87
12.8.3 - Dispositions particulières au CIF 88
Article 12.9 - Sportifs en centre de formation 88
12.9.1 - Définition 88
12.9.2 - Contrat de travail d'un sportif en formation 88
Article 12.10 - Maladie – accident du travail – prévoyance 89
12.10.1 - Dispositions générales 89
12.10.2 - Maladie ou accident du travail 89
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 90
12.11.1 - Exploitation de l'« image associée » 90
12.11.2 - Utilisation par le salarié de son image individuelle 90
12.11.3 - Port des équipements 91
Article 12.12 - Participation aux Equipes de France 91
Chapitre 13 - Epargne salariale – Compte épargne temps 92
Dispositions finales 93
Certifications de la branche sport 94
Annexe 1 : accord sur la mise en œuvre des CQP 95
Avenant n°29 étendu 97
Avenant n°30 étendu 98
Avenant n°32 étendu 99
Avenant n°33 étendu 100
Avenant n°48 étendu 101
Avenant n°50 étendu 102
Avenant n°55 étendu 103
Avenant n°56 étendu 104

Avenant n°59 étendu 105
Avenant n°60 étendu 106
Avenant n°67 étendu 107
Avenant n°70 étendu 108
Avenant n°71 étendu 109
Avenant n°72 étendu 110
Avenant n°75 étendu 111
Avenant n°78 étendu 112
Avenant n°84 étendu 113
Avenant n°86 étendu 114
Avenant n°90 étendu 116
Avenant n°94 étendu 117
Avenant n°95 étendu 118
Avenant n°101 étendu 121
Avenant n°105 étendu 122
Avenant n°109 étendu 123
Avenant n°115 étendu 124
Avenant n°121 étendu 125
Avenant n°122 étendu 126
Avenant n°128 étendu 127
Avenant n°130 étendu 128
Avenant n°137 étendu 129
Avenant n°139 étendu 130
Avenant n°156 étendu 131
Avenant n°158 étendu 132
Avenant n°159 étendu 133
Avenant n°161 étendu 134
Avenant n°162 étendu 135
Avenant n°163 étendu 136
Avenant n°164 étendu 137
Avenant n°166 étendu 138
Avenant n°167 étendu 139
Avenant n°168 étendu 140
Avenant n°169 étendu 141
Avenant n°172 étendu 142
Avenant n°173 étendu 143
Avenant n°174 étendu 144
Avenant n°176 étendu 145
Avenant n°178 étendu 146
Avenant n°179 étendu 147
Avenant n°181 étendu 148
Avenant n°182 étendu 149
Avenant n°183 étendu 150
Avenant n°184 étendu 151
Avenant n°185 étendu 152
Avenant n°186 étendu 153
Avenant n°187 étendu 154
Avenant n°190 étendu 155
Avenant n°191 étendu 156
Avenant n°192 étendu 157

Avenant n°193 étendu 158
Avenant n°194 étendu 159
Accord paritaire du 28/09/2023 relatif à la création d'un Titre à Finalité Professionnelle Chargé de développement d'une structure sportive associative 160
Avenant n°195 étendu 161
Avenant n°196 étendu 162
Avenant n°201 étendu 163
Avenant n°202 étendu 164
Accord paritaire étendu 165
Accord paritaire étendu 166
Accord paritaire étendu 167
Annexe 2 : Liste des diplômes prévue aux articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la Convention collective nationale du sport..... 168
Autres textes conventionnels attachés 169
Accord intégration étendu 170
Avenant n°99 étendu 172
Accord apprentissage étendu 173
Accord du 6 novembre 2015 étendu 176
Avenant n°2 accord complémentaire santé étendu..... 188
Accord congés payés Covid-19 étendu..... 199
Accord méthode Covid-19 étendu 201
Accord APLD étendu..... 202
Annexe à l'avenant n°175 étendu..... 210
Accords et avenants étendus à la CCNS..... 220
Sommaire 226