CONVENTIONS COLLECTIVES NUMÉRIQUES

Sport

Étendue

IDCC : 2511
Brochure n° 3328

Les éditions des Journaux officiels

Convention collective nationale
du 7 juillet 2005

(Étendue par arrêté du 21 novembre 2006)

Sport

IDCC : 2511

5e édition | Août 2024

ISBN 978-2-11-174024-2

ISSN 0767-4538

Avis au lecteur

La **date de mise** à jour correspond à la date de publication au *Bulletin officiel des conventions collectives* (*BOCC*) du dernier texte pris en compte dans la présente édition.

Le BOCC est accessible via le site www.legifrance.gouv.fr.

Pour identifier la convention collective applicable à votre entreprise, vous trouverez des informations sur votre bulletin de paie ou sur l'avis affiché sur votre lieu de travail. Vous pouvez également vous adresser aux représentants du personnel de votre entreprise.

Pour vous aider à comprendre ou à appliquer une convention collective :

- le site www.travail-emploi.gouv.fr
- le site www.service-public.fr
- les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

Cette publication est accessible aux personnes en situation de handicap. Elle peut être lue par tous types de lecteurs d'écrans avec une restitution du texte par synthèse vocale ou par afficheur braille.

Sommaire

Liste chronologique des textes 10
Signataires 22

Texte de base

Chapitre Ier. Champ d'application

Article 1.1 | Champ d'application 23
Article 1.2 | Dispositions transitoires 24
Article 1.3 | Droits acquis 24
Article 1.4 | Révision et dénonciation 24
Article 1.5 | Adhésion 25

Chapitre II. Dialogue social et paritarisme

Article 2.1 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 25
Article 2.2 | Commissions paritaires nationales 26
Article 2.3 | Aide au paritarisme 30
Article 2.4 | Négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement 31

Chapitre III. Liberté d'opinion. Droit syndical. Représentation des salariés

Article 3.1 | Données générales 31
Article 3.2 | Délégués syndicaux et sections syndicales 32
Article 3.3 | Comité social et économique (CSE) 34
Article 3.4 | Protection des représentants du personnel 36
Article 3.5 | Congés pour formation économique, sociale et syndicale 36

Chapitre IV. Contrat de travail

Article 4.1 | Principes directeurs 36
Article 4.2 | Conclusion du contrat de travail, embauche 38

Article 4.3 | Suspension du contrat de travail liée à la maladie ou à l'accident de travail ou de trajet 39
Article 4.4 | Rupture du contrat de travail 39
Article 4.5 | Contrat de travail intermittent 41
Article 4.6 | Contrat de travail à temps partiel 43
Article 4.7 | Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée 43

Chapitre V. Temps de travail
Article 5.1 | Dispositions générales 47
Article 5.2 | Modulation du temps de travail 54
Article 5.3 | Situations particulières 59

Chapitre VI. Principes généraux en matière d'hygiène, de sécurité, de santé et de conditions de travail
Article 6.1 | Conditions de travail 66
Article 6.2 | Santé, hygiène, sécurité 66
Article 6.3 | Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire 68

Chapitre VII. Congés
Article 7.1 | Congés payés annuels 69
Article 7.2 | Congés pour événements familiaux 70
Article 7.3 | Congé pour maternité ou adoption, congé paternité 70

Chapitre VIII. Formation professionnelle
Article 8.1 | Plan de développement des compétences 73
Article 8.2 | Compte personnel de formation 74
Article 8.3 | CPF de transition professionnelle 75
Article 8.4 | Contrat de professionnalisation 75
Article 8.5 | Dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 77
Article 8.6 | Contributions à la formation professionnelle 79
Article 8.7 | Observatoire des métiers du sport 80

Chapitre IX. Classifications et rémunérations
Article 9.1 | Classifications 82
Article 9.2 | Rémunération 83
Article 9.3 | Grille de classification 85

Chapitre X. Prévoyance
Article 10.1 | Bénéficiaires 89
Article 10.2 | Salaire de référence 89
Article 10.3 | Incapacité temporaire de travail 90
Article 10.4 | Capital décès 90

Article 10.5 | Invalidité 1re, 2e et 3e catégorie 90
Article 10.6 | Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale 91
Article 10.7 | Rente d'éducation OCIRP 91
Article 10.8 | Taux de cotisation 91
Article 10.9 | Gestion du régime conventionnel 92
Article 10.10 | Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance 92
Article 10.11 | Mise en place du régime 93
Article 10.12 | Résiliation 94
Article 10.13 | Commission paritaire nationale santé 94

Chapitre X *bis*. Complémentaire santé (mutuelle) 95

Chapitre XI. Pluralité d'employeurs. Groupements d'employeurs
Article 11.1 | Groupements d'employeurs 96
Article 11.2 | Salariés à employeurs multiples, cumul d'emplois 96

Chapitre XII. Sport professionnel
Article 12.1 | Champ d'application 98
Article 12.2 | Dispositif applicable 98

Section 1. Dispositions d'application générale
Article 12.3 | Définition du contrat de travail 100
Article 12.4 | Conclusion du contrat de travail 103
Article 12.5 | Discipline et sanctions 103
Article 12.6 | Rémunérations 103
Article 12.7 | Conditions de travail 107
Article 12.8 | Formation continue 114
Article 12.9 | Sportifs en centre de formation 115
Article 12.10 | Maladie. Accident du travail. Prévoyance 116

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 116
Article 12.12 | Participation aux équipes de France 118

Chapitre XIII. Épargne salariale. Compte épargne-temps 118

Dispositions finales 118

Annexes
Annexe I. Mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle 120
Article 1er | Modalités de création et de maintien 120
Article 2 | Délivrance de CQP 121

Article 3 | Évaluation et reconduite des CQP 121
Article 4 | Organisation de la préparation des CQP 122
Article 5 | Liste des CQP 122
- Assistant moniteur de voile (AMV) 122
- Animateur de loisir sportif (ALS) 122
- Animateur de loisir sportif (ALS) 123
- Animateur de loisir sportif (ALS) 123
- Animateur tir à l'arc 123
- Animateur des activités gymniques 124
- Animateur de savate 124
- Guide de véhicules terrestres motorisés à guidons 124
- Éducateur grimpe d'arbres (ÉGA) 125
- Assistant moniteur motonautisme (AMM) 125
- Assistant moniteur de tennis (AMT) 125
- Technicien sportif de basket-ball 126
- Pisteur VTT 126
- Initiateur de char à voile 126
- Moniteur d'arts martiaux 127
- Moniteur d'aviron 127
- Moniteur de rugby à XV 127
- Moniteur de roller-skating 128
- Agent de sécurité de l'événementiel 128
- Moniteur de tennis de table 128
- Moniteur de squash 128
- Initiateur en motocyclisme 129
- Assistant moniteur de pilote de planeur (AMPP) 129
- Moniteur de football américain et de flag 129
- Technicien sportif de cheerleading 130
- Animateur de badminton 130
- Moniteur de tir sportif 130
- Initiateur de char à voile 130
- Technicien sportif de rugby à XV 131
- Animateur de patinoire 131
- Plieur de parachutes de secours 131
- Opérateur vidéo/photo parachutisme 131
- Moniteur de canoë-kayak 132
- Animateur d'athlétisme 132
- Technicien sportif d'athlétisme 132
- Éducateur de mobilité à vélo 133
- Technicien de piste de karting 133

- Moniteur de vol à plat en soufflerie 134
- Moniteur d'escrime 135
- Animateur course d'orientation 135
- Animateur d'escalade sur structures artificielles 135
- Moniteur en sport adapté 136
- Cartographe de carte de course d'orientation 136
- Accompagnateur en téléski nautique 136
- Technicien sportif de tir à l'arc 136
- Technicien sportif de rugby à XIII 137
- Animateur de tennis 137
- Animateur bouliste 138
- Éducateur de tennis 138
- Réparateur de parachutes 138
- Initiateur voile 138
- Animateur pelote basque 139
- Technicien sportif baseball, softball, baseball5 139
- Technicien des équipements d'escalade 139
- Activités physiques et sportives sur prescription médicale 140
- Instructeur fitness 140
- Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés 140
- Accompagnateur de raft et de nage en eau vive 140
- Moniteur de skateboard 141
- Technicien sportif de vol en soufflerie 141
- Moniteur de parachutisme ascensionnel nautique 141
- Moniteur de canoë-kayak et sports de pagaie 141
- Moniteur de sports à roulettes 141
- Technicien des secteurs acrobatiques, rythmiques et d'expression 142

Annexe II. Liste des diplômes prévue aux articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la CCNS 145

Dispositions diverses

Avenant n° 198 du 19 janvier 2024 relatif à l'adaptation de diverses dispositions (temps de travail (article 5.1.1), jours fériés (article 5.1.4) et grille de classification (article 9.3) 146

Avenant n° 200 du 20 mars 2024 relatif à la refonte du chapitre XII de la convention et à l'intégration du CDD spécifique 149

Avenant n° 204 du 18 juin 2024 relatif au chapitre VIII sur la formation professionnelle 179

Champ d'application

Accord du 30 mars 2011 relatif au champ d'application 181

Égalité professionnelle

Accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes 184

Formation professionnelle

Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'Opco (Afdas) 194

Avenant n° 153 du 21 juin 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance 215

Avenant n° 175 du 29 novembre 2022 relatif à la reconversion ou promotion par alternance 226

Accord du 28 septembre 2023 relatif à la création d'un titre à finalité professionnelle « chargé de développement d'une structure sportive associative » 301

Négociation collective

Accord du 29 novembre 2013 relatif à une négociation pluriannuelle 303

Accord du 11 janvier 2017 relatif à la négociation pluriannuelle 307

Prévoyance et frais de santé

Accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé 312

Handball

Accord du 2 février 2008 relatif au handball masculin de 1re division 328

Rugby

Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby 359

Accord de salaire n° 1 « Rémunérations minima » saison 2008-2009 462

Temps partiel

Avenant n° 151 du 23 mars 2021 relatif au travail à temps partiel (chapitre IV de la convention collective) 463

Avenant n° 152 du 23 mars 2021 relatif au travail à temps partiel (chapitre XII de la convention collective) 466

Avenant n° 197 du 19 janvier 2024 relatif au travail à temps partiel 469

Avenant n° 199 du 20 mars 2024 relatif au travail à temps partiel (chapitre XII de la convention collective) 471

Salaires

Avenant n° 189 du 28 septembre 2023 473

Liste chronologique des textes

Textes antérieurs :

- Accord « Champ d'application » du 28 octobre 1999 *(arrêté d'extension du 14 décembre 2001)* ;
- Avis d'interprétation n° 1 « Champ d'application » du 28 octobre 1999 *(arrêté d'extension du 14 décembre 2001)* ;
- Accord « Création d'un fonds d'aide au développement » du 27 avril 2000 *(arrêté d'extension du 14 décembre 2001)* ;
- Accord « Création de commissions paritaires nationales » du 8 juin 2000 *(arrêté d'extension du 9 février 2004)* ;
- Avis d'interprétation n° 2 « Champ d'application » du 27 septembre 2001 *(arrêté d'extension du 14 décembre 2001)* ;
- Accord « Financement de la formation professionnelle » du 20 décembre 2001 *(arrêté d'extension du 16 décembre 2002)* ;
- Avenant « Financement de la formation professionnelle » du 3 avril 2002 à l'accord du 20 décembre 2001 *(arrêté d'extension du 16 décembre 2002)* ;
- Accord portant création de l'annexe I « Certificats de qualification professionnelle » du 6 mars 2003 *(arrêté d'extension du 23 février 2004)* ;
- Accord « Désignation des OPCA » du 18 mai 2004 ;
- Avenant « Sous-commission CQP » du 31 août 2004.

Texte de base du 7 juillet 2005 *(arrêté d'extension du 21 novembre 2006)*,

Modifié et complété par :

- Avenant n° 1 à l'annexe I « CQP Assistant moniteur de voile » du 20 décembre 2005 *(arrêté d'extension du 7 décembre 2006)* ;
- Avenant n° 2 « Formation professionnelle » du 20 décembre 2005 *(arrêté d'extension du 7 décembre 2006)* ;

- Avenant n° 3 « Prévoyance » du 20 décembre 2005 *(arrêté d'extension du 7 décembre 2006)* ;
- Avenant n° 4 à l'annexe I « CQP Animateur de loisir sportif » du 21 décembre 2006 *(arrêté d'extension du 5 octobre 2007)* ;
- Avenant n° 5 « Salaires » du 8 mars 2007 *(arrêté d'extension du 13 août 2007)* ;
- Avenant n° 8 « Contrat de travail intermittent » du 1er juin 2007 *(arrêté d'extension du 19 février 2008)* ;
- Avenant n° 9 « Travail à temps partiel » du 1er juin 2007 *(arrêté d'extension du 17 décembre 2007)* ;
- Avenant n° 10 « Action des sections syndicales » du 1er juin 2007 *(arrêté d'extension du 17 décembre 2007)* ;
- Avenant n° 7 « Création d'une sous-commission CQP » du 5 juillet 2007 *(arrêté d'extension du 17 décembre 2007)* ;
- Avenant n° 11 « Prime d'interruption d'activité » du 5 juillet 2007 *(arrêté d'extension du 17 décembre 2007)* ;
- Avenant n° 12 à l'annexe I « CQP Animateur tir à l'arc » du 5 juillet 2007 *(arrêté d'extension du 17 décembre 2007)* ;
- Avenant n° 13 à l'annexe I « CQP Animateur des activités gymnastiques » du 5 juillet 2007 *(arrêté d'extension du 17 décembre 2007)* ;
- Avenant n° 14 à l'annexe I « CQP Animateur de savate » du 5 juillet 2007 *(arrêté d'extension du 17 décembre 2007)* ;
- Avenant n° 15 à l'annexe I « CQP Guide de véhicules terrestres motorisés » du 5 juillet 2007 *(arrêté d'extension du 17 décembre 2007)* ;
- Avenant n° 16 « Modulation du temps de travail » du 5 juillet 2007 *(arrêté d'extension du 17 décembre 2007)* ;
- Avenant n° 17 « Grille de classification » du 6 septembre 2007 *(arrêté d'extension du 19 février 2008)* ;
- Avenant n° 18 « Création d'une commission paritaire » du 6 septembre 2007 *(arrêté d'extension du 19 février 2008)* ;
- Avenant n° 19 « Groupements d'employeurs » du 6 septembre 2007 *(arrêté d'extension du 19 février 2008)* ;
- Avenant n° 20 du 6 septembre 2007 aux avenants nos 12, 14 et 15 du 5 juillet 2007 *(arrêté d'extension du 8 juillet 2008)* ;
- Avenant n° 21 « Sous-commission CQP » du 6 septembre 2007 *(arrêté d'extension du 19 février 2008)* ;
- Avenant n° 22 à l'annexe I « CQP Animateur de savate » du 6 septembre 2007 *(arrêté d'extension du 8 juillet 2008)* ;
- Avenant n° 23 « Modification d'article » du 10 décembre 2007 *(arrêté d'extension du 8 juillet 2008)* ;

- Avenant n° 24 « Modification d'article » du 10 décembre 2007 *(arrêté d'extension du 8 juillet 2008)* ;
- Accord « Handball masculin de 1re division » du 2 février 2008 ;
- Avenant n° 26 « Droit individuel à la formation » du 21 avril 2008 *(arrêté d'extension du 3 décembre 2008)* ;
- Avenant n° 27 à l'annexe I « CQP Éducateur grimpe dans les arbres » du 21 avril 2008 *(arrêté d'extension du 3 décembre 2008)* ;
- Avenant n° 29 à l'annexe I « CQP Assistant moniteur motonautisme » du 16 juin 2008 *(arrêté d'extension du 11 février 2009)* ;
- Avenant n° 30 à l'annexe I « CQP Assistant moniteur de tennis » du 16 juin 2008 *(arrêté d'extension du 11 février 2009)* ;
- Avenant n° 31 « Salaires » du 16 juin 2008 *(arrêté d'extension du 13 novembre 2008)* ;
- Avenant n° 32 à l'annexe I « CQP Technicien sportif régional de basket-ball » du 26 juin 2008 *(arrêté d'extension du 11 février 2009)* ;
- Avenant n° 33 à l'annexe I « CQP Pisteur VTT » du 26 juin 2008 *(arrêté d'extension du 11 février 2009)* ;
- Accord « Statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby » du 11 juillet 2008 ;
- Avenant n° 34 « Indemnités de licenciement » du 24 novembre 2008 *(arrêté d'extension du 23 avril 2009)* ;
- Avenant n° 35 « Périodes d'essai » du 24 novembre 2008 *(arrêté d'extension du 23 avril 2009)* ;
- Avenant n° 36 « Salaires » du 24 novembre 2008 *(arrêté d'extension du 16 février 2009)* ;
- Avenant n° 37 « Champ d'application » du 24 novembre 2008 ;
- Avenant n° 38 à l'annexe I « CQP Assistant moniteur char à voile » du 22 avril 2009 *(arrêté d'extension du 18 décembre 2009)* ;
- Avenant n° 39 à l'annexe I « CQP Assistant professeur arts martiaux » du 22 avril 2009 *(arrêté d'extension du 18 décembre 2009)* ;
- Avenant n° 40 « Recodification des articles du code du travail » du 22 avril 2009 *(arrêté d'extension du 8 octobre 2009)* ;
- Avenant n° 41 « Rémunérations minimales » du 22 avril 2009 *(arrêté d'extension du 9 décembre 2009)* ;
- Avenant n° 37 *bis* « Champ d'application de la convention » du 6 novembre 2009 *(arrêté d'extension du 7 avril 2010)* ;
- Avenant n° 42 « Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale » du 16 novembre 2009 *(arrêté d'extension du 11 octobre 2010)* ;
- Avenant n° 43 « Fonds d'aide au développement du paritarisme » du 17 juin 2010 *(arrêté d'extension du 23 décembre 2010)* ;

- Avenant n° 44 « Recodification des articles du code du travail » du 7 juillet 2010 *(arrêté d'extension du 18 février 2011)* ;
- Avenant n° 45 « Champ d'application de la convention » du 7 juillet 2010 *(arrêté d'extension du 18 février 2011)* ;
- Avenant n° 46 à l'annexe I « CQP Assistant moniteur motonautisme » du 7 juillet 2010 *(arrêté d'extension du 18 février 2011)* ;
- Avenant n° 47 à l'annexe I « CQP Moniteur d'aviron » du 7 juillet 2010 *(arrêté d'extension du 18 février 2011)* ;
- Avenant n° 48 à l'annexe I « CQP Moniteur de rugby à XV » du 7 juillet 2010 *(arrêté d'extension du 18 février 2011)* ;
- Avenant n° 49 à l'annexe I « CQP Moniteur de roller skating » du 7 juillet 2010 *(arrêté d'extension du 18 février 2011)* ;
- Avenant n° 50 à l'annexe I « CQP Agent de sécurité de l'événementiel » du 7 juillet 2010 *(arrêté d'extension du 18 février 2011)* ;
- Avenant n° 51 « Salaires » du 7 juillet 2010 *(arrêté d'extension du 14 février 2011)* ;
- Avenant n° 52 « Salaires » du 7 juillet 2010 *(arrêté d'extension du 27 septembre 2011)* ;
- Avenant n° 53 à l'annexe I « CQP Animateur de tennis de table » du 15 décembre 2010 *(arrêté d'extension du 13 juillet 2011)* ;
- Avenant n° 54 à l'annexe I « CQP Moniteur de squash » du 15 décembre 2010 *(arrêté d'extension du 13 juillet 2011)* ;
- Avenant n° 55 à l'annexe I « CQP Initiateur en motocyclisme » du 15 décembre 2010 *(arrêté d'extension du 13 juillet 2011)* ;
- Avenant n° 56 à l'annexe I « CQP Assistant moniteur de pilote de planeur » du 10 février 2011 *(arrêté d'extension du 13 juillet 2011)* ;
- Avenant n° 57 « Commission paritaire d'interprétation » du 10 février 2011 *(arrêté d'extension du 20 octobre 2011)* ;
- Accord « Champ d'application de la convention » du 30 mars 2011 *(arrêté d'extension du 2 août 2012)* ;
- Avenant n° 58 à l'annexe I « CQP Moniteur football américain » du 4 mai 2011 *(arrêté d'extension du 7 octobre 2011)* ;
- Avenant n° 59 à l'annexe I « CQP Technicien de cheerleading » du 4 mai 2011 *(arrêté d'extension du 7 octobre 2011)* ;
- Avenant n° 60 à l'annexe I « CQP Animateur de badminton » du 4 mai 2011 *(arrêté d'extension du 7 octobre 2011)* ;
- Avenant n° 61 à l'annexe I « CQP Moniteur de tir sportif » du 4 mai 2011 *(arrêté d'extension du 7 octobre 2011)* ;
- Avenant n° 62 « Désignation d'un OPCA » du 5 juillet 2011 *;*
- Avenant n° 63 « Financement du paritarisme » du 9 novembre 2011 *(arrêté d'extension du 26 avril 2013)* ;

- Avenant n° 64 à l'annexe I « CQP Assistant moniteur char à voile » du 5 décembre 2011 *(arrêté d'extension du 3 juin 2013)* ;
- Avenant n° 65 à l'annexe I « CQP Technicien sportif de rugby à XV » du 7 février 2012 *(arrêté d'extension du 3 juin 2013)* ;
- Avenant n° 66 « Absences liées au mandat syndical » du 7 février 2012 *(arrêté d'extension du 18 juillet 2013)* ;
- Avenant n° 67 à l'annexe I « CQP Animateur hockey sur glace » du 7 février 2012 *(arrêté d'extension du 2 août 2012)* ;
- Avenant n° 68 à l'annexe I « CQP Guide de véhicules terrestres motorisés » du 7 février 2012 *(arrêté d'extension du 2 août 2012)* ;
- Avenant n° 69 « Présentation des comptes de prévoyance » du 7 février 2012 *(arrêté d'extension du 27 novembre 2012)* ;
- Avenant n° 70 à l'annexe I « CQP Plieur de parachute de secours » du 7 février 2012 *(arrêté d'extension du 2 août 2012)* ;
- Avenant n° 71 à l'annexe I « CQP Opérateur vidéo-photo parachutisme » du 7 février 2012 *(arrêté d'extension du 2 août 2012)* ;
- Avenant n° 72 à l'annexe I « CQP Moniteur de canoë-kayak » du 7 février 2012 *(arrêté d'extension du 3 juin 2013)* ;
- Avenant n° 73 « Salaires » du 9 mai 2012 *(arrêté d'extension du 7 août 2012)* ;
- Avenant n° 74 à l'annexe I « CQP Animateur d'athlétisme » du 26 juin 2012 *(arrêté d'extension du 27 novembre 2012)* ;
- Avenant n° 75 à l'annexe I « CQP Assistant moniteur de voile » du 4 octobre 2012 *(arrêté d'extension du 26 mars 2013)* ;
- Avenant n° 76 à l'annexe I « CQP Animateur des activités gymniques » du 4 octobre 2012 *(arrêté d'extension du 26 avril 2013)* ;
- Avenant n° 77 « Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire » du 4 octobre 2012 *(arrêté d'extension du 3 juin 2013)* ;
- Avenant n° 78 à l'annexe I « CQP Technicien sportif d'athlétisme » du 5 décembre 2012 *(arrêté d'extension du 3 juin 2013)* ;
- Avenant n° 79 à l'annexe I « CQP Éducateur mobilité à vélo » du 5 décembre 2012 *(arrêté d'extension du 26 mars 2013)* ;
- Avenant n° 80 « Financement du paritarisme » du 5 décembre 2012 *(arrêté d'extension du 26 mars 2013)* ;
- Avenant n° 81 « Contrat de travail intermittent à durée indéterminée » du 5 décembre 2012 *(arrêté d'extension du 26 mars 2013)* ;
- Avenant n° 82 à l'annexe I « CQP Moniteur de roller skating » du 9 avril 2013 *(arrêté d'extension du 4 octobre 2013)* ;
- Avenant n° 83 « Formation professionnelle » du 24 juin 2013 ;
- Accord « Négociation pluriannuelle » du 29 novembre 2013 ;

- Avenant n° 84 à l'annexe I « CQP Technicien de piste de karting » du 29 novembre 2013 *(arrêté d'extension du 10 juillet 2014)* ;
- Avenant n° 85 « Fonds d'aide au développement du paritarisme » du 29 novembre 2013 *(arrêté d'extension du 10 juillet 2014)* ;
- Avenant n° 86 à l'annexe I « CQP Moniteur de vol à plat en soufflerie » du 10 mars 2014 *(arrêté d'extension du 6 octobre 2014)* ;
- Avenant n° 87 « Travail à temps partiel » du 15 mai 2014 *(arrêté d'extension du 24 octobre 2014)* ;
- Avenant n° 88 « Salaires » du 15 mai 2014 *(arrêté d'extension du 27 octobre 2014)* ;
- Avenant n° 89 « Travail à temps partiel » du 15 mai 2014 *(arrêté d'extension du 24 octobre 2014)* ;
- Avenant n° 90 à l'annexe I « CQP Moniteur d'escrime » du 20 juin 2014 *(arrêté d'extension 5 janvier 2015)* ;
- Avenant n° 91 à l'annexe I « CQP Technicien sportif de basket-ball » du 20 juin 2014 *(arrêté d'extension du 5 janvier 2015)* ;
- Avenant n° 92 à l'annexe I « CQP Moniteur d'arts martiaux » du 20 juin 2014 *(arrêté d'extension du 5 janvier 2015)* ;
- Avenant n° 93 « Annexe I » du 22 septembre 2014 *(arrêté d'extension du 26 février 2015)* ;
- Avenant n° 94 à l'annexe I « CQP Animateur course d'orientation » du 22 septembre 2014 *(arrêté d'extension du 26 février 2015)* ;
- Avenant n° 95 à l'annexe I « CQP Animateur de savate » du 22 septembre 2014 *(arrêté d'extension du 26 février 2015)* ;
- Avenant n° 96 à l'annexe I « CQP Animateur escalade sur structures artificielles » du 21 novembre 2014 *(arrêté d'extension du 27 avril 2015)* ;
- Avenant n° 97 « Désignation d'un OPCA » du 15 décembre 2014 *(arrêté d'extension du 21 juillet 2015)* ;
- Avenant n° 98 « Contributions formation » du 15 décembre 2014 *(arrêté d'extension du 21 juillet 2015)* ;
- Avenant n° 99 « Formation professionnelle » du 24 mars 2015 *(arrêté d'extension du 21 juillet 2015)* ;
- Avenant n° 100 à l'annexe I « CQP Assistant moniteur de tennis » du 13 avril 2015 *(arrêté d'extension du 20 novembre 2015)* ;
- Avenant n° 101 à l'annexe I « CQP Moniteur en sport adapté » du 13 avril 2015 *(arrêté d'extension du 20 novembre 2015)* ;
- Accord « Apprentissage » du 22 mai 2015 *(arrêté d'extension du 7 avril 2016)* ;
- Avenant n° 102 à l'annexe I « CQP Assistant moniteur de voile » du 2 juillet 2015 *(arrêté d'extension du 23 février 2016)* ;
- Avenant n° 103 « Dialogue social » du 2 juillet 2015 *(arrêté d'extension du 23 février 2016)* ;

- Accord « Régime de frais de santé » du 6 novembre 2015 *(arrêté d'extension du 6 février 2017)* ;
- Avenant n° 104 à l'annexe I « CQP Animateur des activités gymniques » du 6 novembre 2015 *(arrêté d'extension du 7 avril 2016)* ;
- Avenant n° 105 à l'annexe I « CQP Cartographe de course d'orientation » du 6 novembre 2015 *(arrêté d'extension du 7 avril 2015)* ;
- Avenant n° 106 « Salaires » du 6 novembre 2015 *(arrêté d'extension du 29 février 2016)* ;
- Avenant n° 107 à l'annexe I « CQP Accompagnateur en téléski nautique » du 4 décembre 2015 *(arrêté d'extension du 24 mai 2016)* ;
- Avenant n° 108 « Financement du paritarisme et à la formation professionnelle » du 4 décembre 2015 *(arrêté d'extension du 4 octobre 2015)* ;
- Accord « Égalité femmes-hommes » du 4 décembre 2015 *(arrêté d'extension du 28 avril 2017)* ;
- Avenant n° 109 à l'annexe I « CQP Technicien de tir à l'arc » du 8 avril 2016 *(arrêté d'extension du 5 janvier 2017)* ;
- Avenant n° 110 à l'annexe I « CQP Moniteur de roller skating » du 8 avril 2016 *(arrêté d'extension du 27 décembre 2016)* ;
- Avenant n° 111 « Prévoyance » du 30 juin 2016 *(arrêté d'extension du 28 avril 2017)* ;
- Avenant n° 112 « Intégration du CDD spécifique » du 27 juillet 2016 ;
- Avenant n° 113 « Formation professionnelle » du 18 novembre 2016 *(arrêté d'extension du 21 mars 2017)* ;
- Avenant n° 114 « CQP Moniteur de tennis de table » du 18 novembre 2016 *(arrêté d'extension du 21 mars 2017)* ;
- Avenant n° 115 « CQP Technicien sportif de rugby à XIII » du 18 novembre 2016 *(arrêté d'extension du 28 avril 2017)* ;
- Accord « Négociation syndicale » du 11 janvier 2017 *(arrêté d'extension du 28 avril 2017)* ;
- Avenant n° 116 « Salaires » du 4 mai 2017 *(arrêté d'extension du 28 novembre 2017)* ;
- Avenant n° 117 « Commission nationale de négociation et commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV) » du 1er juin 2017 *(arrêté d'extension du 5 février 2018)* ;
- Avenant n° 119 « Prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation » du 14 juin 2017 *(arrêté d'extension du 26 décembre 2017)* ;
- Avenant n° 118 « Travail à temps partiel (chapitre IV) » du 15 juin 2017 *(arrêté d'extension du 5 février 2018)* ;
- Avenant n° 120 « Travail à temps partiel (chapitre XII) » du 15 juin 2017 *(arrêté d'extension du 5 février 2018)* ;

- Avenant n° 121 à l'annexe I « CQP animateur de tennis » du 13 septembre 2017 *(arrêté d'extension du 29 novembre 2018)* ;
- Avenant n° 122 à l'annexe I « CQP animateur bouliste » du 13 septembre 2017 *(arrêté d'extension du 29 novembre 2018)* ;
- Avenant n° 123 « Forfait annuel en jours » du 18 octobre 2017 *(arrêté d'extension du 18 septembre 2020)* ;
- Avenant n° 1 « Régime conventionnel frais de santé » du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 novembre 2015 *(arrêté d'extension du 23 janvier 2019)* ;
- Avenant n° 124 « Travail à temps partiel (chapitre IV) » du 7 novembre 2017 *(arrêté d'extension du 22 juin 2018)* ;
- Avenant n° 125 « Travail à temps partiel (chapitre XII) » du 7 novembre 2017 *(arrêté d'extension du 22 juin 2018)* ;
- Avenant n° 126 à l'annexe I « CQP éducateur tennis » du 7 juillet 2005 *(arrêté d'extension du 21 novembre 2018)* ;
- Avenant n° 127 à l'annexe I « CQP plieur de parachute de secours » du 16 janvier 2018 *(arrêté d'extension du 21 novembre 2018)* ;
- Avenant n° 128 à l'annexe I « CQP réparateur de parachutes » du 16 janvier 2018 *(arrêté d'extension du 21 novembre 2018)* ;
- Avenant n° 129 à l'annexe I « CQP initiateur voile » du 16 janvier 2018 *(arrêté d'extension du 21 novembre 2018)* ;
- Avenant n° 130 à l'annexe I « CQP « Animateur pelote basque » du 3 mai 2018 *(arrêté d'extension du 2 avril 2019)* ;
- Avenant n° 131 « Dialogue social » du 3 mai 2018 *(arrêté d'extension du 3 décembre 2019)* ;
- Avenant n° 132 « Travail à temps partiel (chapitre IV) » du 3 mai 2018 *(arrêté d'extension du 23 janvier 2019 ;*
- Avenant n° 133 « Travail à temps partiel (chapitre XII) » du 3 mai 2018 *(arrêté d'extension du 23 janvier 2019)* ;
- Avenant n° 134 à l'annexe I « CQP baseball softball cricket » du 26 juin 2018 *(arrêté d'extension du 2 avril 2019)* ;
- Avenant n° 135 « Salaires » du 26 juin 2018 *(arrêté d'extension du 8 février 2019)* ;
- Avenant n° 136 « Prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation » du 25 octobre 2018 ;
- Accord professionnel « OPCO AFDAS » du 19 novembre 2018 *(arrêté d'extension du 5 février 2021)* ;
- Avenant n° 137 à l'annexe I « CQP technicien des équipements d'escalade » du 4 décembre 2018 *(arrêté d'extension du 5 février 2021)* ;
- Avenant n° 139 à l'annexe I « CQP Activités physiques et sportives sur prescription médicale » du 25 mars 2019 *(arrêté d'extension du 18 décembre 2020)* ;

- Avenant n° 140 « Salaires » du 25 mars 2019 *(arrêté d'extension du 30 octobre 2019)* ;
- Avenant n° 141 « Représentation des salariés » du 21 mai 2019 *(arrêté d'extension du 15 janvier 2020)* ;
- Avenant n° 142 « Contrat à durée déterminée dit d'intervention » du 21 mai 2019 *(arrêté d'extension du 18 septembre 2020)* ;
- Avenant n° 143 « Formation professionnelle et collecte du paritarisme de branche » du 21 mai 2019 *(arrêté d'extension du 18 septembre 2020)* ;
- Avenant n° 144 à l'annexe I « CQP instructeur fitness » du 2 juillet 2019 *(arrêté d'extension du 17 février 2020)* ;
- Avenant n° 145 « CDD saisonnier » du 2 juillet 2019 *(arrêté d'extension du 5 février 2021)* ;
- Avenant n° 2 « Régime conventionnel frais de santé » du 10 septembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2015 *(arrêté d'extension du 20 mai 2020)* ;
- Avenant n° 146 « Organisme certificateur de la branche » du 22 octobre 2019 *(arrêté d'extension du 5 février 2021)* ;
- Avenant n° 147 « Mise à jour de la convention collective » du 23 janvier 2020 *(arrêté d'extension du 10 novembre 2021)* ;
- Avenant n° 148 « Définition entraîneur professionnel » du 23 janvier 2020 *(arrêté d'extension du 5 février 2021)* ;
- Avenant n° 149 à l'annexe I « CQP Technicien sportif d'athlétisme » du 23 janvier 2020 *(arrêté d'extension du 5 février 2021)* ;
- Accord « Congés payés (Covid-19) » du 1er avril 2020 *(arrêté d'extension du 30 avril 2020)* ;
- Accord de méthode « Organisation du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19 » du 1er avril 2020 *(arrêté d'extension du 30 avril 2020)* ;
- Avenant « Organisation du dialogue social (Covid-19) » du 3 juin 2020 à l'accord du 1er avril 2020 ;
- Avenant n° 150 à l'annexe I « CQP Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés » du 17 juin 2020 *(arrêté d'extension du 6 novembre 2020)* ;
- Accord « Activité partielle de longue durée (APLD) » du 4 décembre 2020 *(arrêté d'extension du 22 janvier 2021)* ;
- Avenant n° 151 « Travail à temps partiel (chapitre IV) » du 23 mars 2021 *(arrêté d'extension du 10 novembre 2021)* ;
- Avenant n° 152 « Travail à temps partiel (chapitre XII) » du 23 mars 2021 *(arrêté d'extension du 10 novembre 2021)* ;
- Avenant n° 153 « Reconversion ou promotion par alternance » du 21 juin 2021 *(arrêté d'extension du 19 octobre 2021)* ;
- Avenant n° 154 « Mise à jour de la CCNS » du 29 septembre 2021 *(arrêté d'extension du 23 septembre 2022)* ;

- Avenant n° 155 « Salaires » du 15 décembre 2021 *(arrêté d'extension du 23 mai 2022)* ;
- Avenant n° 156 à l'annexe I « Certifications de qualification professionnelle (CQP) » du 17 février 2022 *(arrêté d'extension du 23 septembre 2022)* ;
- Avenant n° 157 « Modification du chapitre X de la convention collective » du 17 février 2022 *(arrêté d'extension du 27 juin 2022)* ;
- Avenant n° 158 à l'annexe I « CQP Accompagnateur de raft et de nage en eau vive » *(arrêté d'extension du 14 novembre 2022)* ;
- Avenant n° 159 à l'annexe I « CQP instructeur fitness » du 25 mars 2022 *(arrêté d'extension du 14 novembre 2022)* ;
- Avenant n° 160 à l'annexe I « CQP Éducateur de mobilité à vélo » du 25 mars 2022 *(arrêté d'extension du 14 novembre 2022)* ;
- Avenant n° 161 à l'annexe I « CQP Moniteur de skateboard » du 25 mars 2022 *(arrêté d'extension du 14 novembre 2022)* ;
- Avenant n° 162 à l'annexe I « CQP Technicien sportif de vol en soufflerie » du 25 mars 2022 *(arrêté d'extension du 14 novembre 2022)* ;
- Avenant n° 163 à l'annexe I « CQP Moniteur de parachutisme ascensionnel nautique » du 25 mars 2022 *(arrêté d'extension du 14 novembre 2022)* ;
- Avenant n° 164 à l'annexe I « CQP Technicien sportif d'athlétisme » du 30 juin 2022 *(arrêté d'extension du 14 décembre 2022)* ;
- Avenant n° 165 à l'annexe I « CQP Moniteur d'arts martiaux » du 30 juin 2022 *(arrêté d'extension du 14 décembre 2022)* ;
- Avenant n° 166 à l'annexe I « CQP Animateur des activités gymniques » du 30 juin 2022 *(arrêté d'extension du 14 décembre 2022)* ;
- Avenant n° 167 à l'annexe I « CQP Guide de véhicules terrestres motorisés à guidons » du 30 juin 2022 *(arrêté d'extension du 3 février 2023)* ;
- Avenant n° 168 à l'annexe I « CQP Animateur d'escalade sur structure artificielle » du 30 juin 2022 *(arrêté d'extension du 14 décembre 2022)* ;
- Avenant n° 169 à l'annexe I « CQP Animateur de loisir sportif » du 30 juin 2022 *(arrêté d'extension du 14 décembre 2022)* ;
- Avenant n° 170 « Salaires » du 30 juin 2022 *(arrêté d'extension du 29 novembre 2022)* ;
- Avenant n° 171 « Dialogue social » du 30 juin 2022 *(arrêté d'extension du 3 février 2023)* ;
- Avenant n° 172 à l'annexe I « CQP Éducateur mobilité à vélo » du 29 septembre 2022 *(arrêté d'extension du 14 décembre 2022)* ;
- Avenant n° 173 à l'annexe I « CQP Animateur d'athlétisme » du 29 novembre 2022 *(arrêté d'extension du 31 mars 2023)* ;
- Avenant n° 174 à l'annexe I « CQP Animateur de tennis de table/Moniteur de tennis de table » du 29 novembre 2022 *(arrêté d'extension du 31 mars 2023)* ;

- Avenant n° 175 « Reconversion ou promotion par alternance » du 29 novembre 2022 *(arrêté d'extension du 22 mai 2023)* ;
- Avenant n° 176 à l'annexe I « CQP Moniteur de Roller-Skating » du 29 novembre 2022 « Moniteur de Roller-Skating » *(arrêté d'extension du 31 mars 2023)* ;
- Avenant n° 177 « Salaires » du 29 novembre 2022 *(arrêté d'extension du 20 février 2023)* ;
- Avenant n° 3 « Mise en place d'un régime frais de santé » du 29 novembre 2022 à l'accord du 6 novembre 2015 *(arrêté d'extension du 12 décembre 2023)* ;
- Avenant n° 178 à l'annexe I « CQP Moniteur de tir sportif » du 14 avril 2023 *(arrêté d'extension du 22 septembre 2023)* ;
- Avenant n° 179 à l'annexe I « CQP Éducateur tennis » du 14 avril 2023 *(arrêté d'extension du 22 septembre 2023)* ;
- Avenant n° 180 « Contribution conventionnelle paritarisme » du 14 avril 2023 *(arrêté d'extension du 22 septembre 2023)* ;
- Avenant n° 181 à l'annexe I « CQP Accompagnateur en téléski nautique » du 14 avril 2023 *(arrêté d'extension du 22 septembre 2023)* ;
- Avenant n° 182 à l'annexe I « CQP Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés » du 14 avril 2023 *(arrêté d'extension du 22 septembre 2023)* ;
- Avenant n° 183 à l'annexe I « CQP Moniteur d'aviron » du 14 avril 2023 *(arrêté d'extension du 22 septembre 2023)* ;
- Avenant n° 184 à l'annexe I « CQP Moniteur de squash » du 14 avril 2023 *(arrêté d'extension du 22 septembre 2023)* ;
- Avenant n° 185 à l'annexe I « CQP Moniteur de canoë kayak et sports de pagaie » du 15 juin 2023 *(arrêté d'extension du 8 décembre 2023)* ;
- Avenant n° 186 à l'annexe I « CQP Initiateur de char à voile » du 15 juin 2023 *(arrêté d'extension du 8 décembre 2023)* ;
- Avenant n° 187 à l'annexe I « CQP Plieur de parachutes de secours » du 15 juin 2023 *(arrêté d'extension du 8 décembre 2023)* ;
- Accord « Chargé de développement d'une structure sportive associative » du 28 septembre 2023 *(arrêté d'extension du 2 février 2024)* ;
- Avenant n° 188 « Modification de l'article 10.8 de la convention » du 28 septembre 2023 *(arrêté d'extension du 12 décembre 2023)* ;
- Avenant n° 189 « Salaires » du 28 septembre 2023 *(arrêté d'extension du 11 décembre 2023)* ;
- Avenant n° 1 « Titre à finalité professionnelle : administrateur de structure sportive » du 27 octobre 2023 à l'accord paritaire du 28 septembre 2023 *(arrêté d'extension du 22 mars 2024)* ;
- Avenant n° 190 à l'annexe I « CQP Animateur de tir à l'arc » du 27 octobre 2023 *(arrêté d'extension du 22 mars 2024)* ;

- Avenant n° 191 à l'annexe I « CQP Moniteur de football américain et de flag » du 27 octobre 2023 *(arrêté d'extension du 22 mars 2024)* ;
- Avenant n° 192 à l'annexe I « CQP Technicien sportif baseball – softball – cricket » du 27 octobre 2023 *(arrêté d'extension du 2 février 2024)* ;
- Avenant n° 193 à l'annexe I « CQP Initiateur voile » du 27 octobre 2023 *(arrêté d'extension du 2 février 2024)* ;
- Avenant n° 194 à l'annexe I « CQP Moniteur d'arts martiaux » du 27 octobre 2023 *(arrêté d'extension du 2 février 2024)* ;
- Accord « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du 19 janvier 2024 ;
- Avenant n° 195 à l'annexe I « CQP Moniteur de sports à roulettes » du 19 janvier 2024 *(arrêté d'extension du 17 mai 2024)* ;
- Avenant n° 196 à l'annexe I « CQP Technicien sportif de rugby à XV » du 19 janvier 2024 *(arrêté d'extension du 17 mai 2024)* ;
- Avenant n° 197 « Travail à temps partiel » du 19 janvier 2024 ;
- Avenant n° 198 « Temps de travail, jours fériés et grille de classification » du 19 janvier 2024 ;
- Avenant n° 199 « Travail à temps partiel (chapitre XII) » du 20 mars 2024 ;
- Avenant n° 200 « Refonte du chapitre XII et intégration du CDD spécifique » du 20 mars 2024 ;
- Avenant n° 201 à l'annexe I « CQP Technicien des secteurs acrobatiques, rythmiques et d'expression » du 20 mars 2024 ;
- Avenant n° 202 à l'annexe I « CQP Éducateur grimpe d'arbres (ÉGA) » du 4 juin 2024 ;
- Avenant n° 204 « Modification du chapitre VIII » du 18 juin 2024.

Signataires

Organisations patronales :

- CNEA ;
- COSMOS.

Syndicats de salariés :

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

Adhésions :

- UNSA Sport, par lettre du 4 décembre 2006 (*BOCC* n° 2006-51) ;
- Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture et l'union des syndicats des personnels de l'animation et des organisations sportives et culturelles, par lettre du 2 octobre 2007 (*BOCC* n° 2007-44) ;
- Syndicat patronal professionnel national (SPOR), par lettre du 17 mars 2011 (*BOCC* n° 2011-38) ;
- FNEAPL, par lettre du 9 avril 2013 (*BOCC* n° 2013-16).

Texte de base

Chapitre Ier. Champ d'application

Article 1.1 | *Champ d'application*

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 45 du 7 juillet 2010)

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

– organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;

– gestion d'installations et d'équipements sportifs ;

– enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;

– promotion et organisation de manifestations sportives, incluant, à titre accessoire, la sécurité de ces manifestations dans le cadre de l'article 11 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983,

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

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

– 93.11Z (gestion d'installations sportives) ;

– 93.12Z (activités de clubs de sports) ;

– 93.13Z (activités des centres de culture physique) ;

– 93.19Z (autres activités liées au sport) ;

– 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs n.c.a) ;

– 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

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

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

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

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

Article 1.2 | *Dispositions transitoires*

(Issu de l'accord du 28 octobre 1999)

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

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

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

Article 1.3 | *Droits acquis*

(Issu de l'accord du 28 octobre 1999)

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

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

Article 1.4 | *Révision et dénonciation*

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

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

Article 1.5 | *Adhésion*

(Modifié par avenant n° 40 du 22 avril 2009)

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

Chapitre II. Dialogue social et paritarisme

Article 2.1 | *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 131 du 3 mai 2018)

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

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

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

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

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

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 117 du 1er juin 2017)

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

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

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

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

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 147 du 23 janvier 2020)

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 dis-

positions de la convention collective nationale du sport ; enregistrement des accords collectifs d'entreprise ; établissement du rapport annuel d'activité.

A. Interprétation de la convention collective nationale du sport

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

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

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

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

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

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

C. Établissement du rapport annuel d'activité

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

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

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

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

Article 2.2 | *Commissions paritaires nationales*

(Remplacé par avenant n° 131 du 3 mai 2018)

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 profession-

nelles d'employeurs, d'une part et de représentants des organisations syndicales d'autre part, visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

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

Le nombre de représentants sera fixé spécifiquement pour chaque CPN.

2.2.1.2. Participation

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

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

2.2.2. CPNEF du sport

2.2.2.1. Objectifs

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

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

2.2.2.2. Emploi

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

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

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

2.2.2.3. Formation

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

– d'établir et d'analyser le bilan des actions de formation réalisées notamment dans le cadre des plans de formation, des CIF et des formations en alternance ;
– de définir les moyens à mettre en œuvre pour mener une politique d'insertion des jeunes ;
– de rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les différents acteurs du secteur, notamment les fédérations sportives et les organismes de formation, les moyens propres à assurer une utilisation optimale des ressources de formation ;

– de mettre en œuvre avec l'État un contrat d'études prospectives de l'emploi permettant de développer la formation professionnelle ;
– de favoriser l'adaptation des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
– de définir les référentiels des métiers qui permettront, dans la branche, la prise en compte de la formation et des acquis professionnels.

2.2.2.4. Composition

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

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

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 146 du 22 octobre 2019)

2.2.2.5.1.[1] Objet

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 146 du 22 octobre 2019)

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

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

2.2.2.5.2. Composition

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 146 du 22 octobre 2019)

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

[1] Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6113-5-II et L. 6113-6 du code du travail *(arrêté du 5 février 2021, article 1er)*.

2.2.2.6.

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

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

2.2.3.1. Objectifs

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

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

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

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

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

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

2.2.3.2. Composition

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

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

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

2.2.4. 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 XII.

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

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

2.2.4.2. Composition

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

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

Article 2.3 | *Aide au paritarisme*

(Issu de l'accord du 27 avril 2000)

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

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 171 du 30 juin 2022)

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

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

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

2.3.2. Financement du FADP

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 180 du 14 avril 2023)

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

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

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

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

Article 2.4 | *Négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement*

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 147 du 23 janvier 2020)

2.4.1. Principes généraux

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

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

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

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

2.4.2. Moyens et protection

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

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

Chapitre III. Liberté d'opinion. Droit syndical. Représentation des salariés

Article 3.1 | *Données générales*

3.1.1. Liberté d'opinion et liberté civique

(Modifié par avenant n° 44 du 7 juillet 2010)

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

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

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

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

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

3.1.2. Calcul de l'effectif de l'entreprise

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

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

3.1.3. Absences pour raisons syndicales

(Modifié par avenant n° 66 du 7 février 2012)

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

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

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

3.1.3.2. Autres autorisations

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

Article 3.2 | *Délégués syndicaux et sections syndicales*

3.2.1. Désignation des délégués syndicaux

(Remplacé par avenant n° 141 du 31 mai 2019)

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

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

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

[1] Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2346-3 du code du travail *(arrêté du 15 janvier 2020, article 1er).*

3.2.2. Rôle du délégué syndical

(Remplacé par avenant n° 141 du 31 mai 2019)

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

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 40 du 22 avril 2009)

Les moyens d'action des sections syndicales sont notamment :

– la collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise ;

– la diffusion de tous documents syndicaux dans l'entreprise ;

– l'affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des salariés.

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

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

3.2.4. Crédits d'heures

(Remplacé par avenant n° 141 du 31 mai 2019)

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.

Article 3.3 | *Comité social et économique (CSE)*

(Remplacé par avenant n° 141 du 21 mai 2019)

3.3.1. Élection 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 de 125 salariés ETP : conditions prévues par le code du travail.

L'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs.

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

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

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

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

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

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

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

– adressé, lors de chaque élection, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent dans les conditions prévues par l'article R. 2314-22 du code du travail ;

– transmis aux organisations syndicales ayant présenté des candidats ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral dans les conditions prévues par l'article L. 2314-29 du code du travail.

3.3.2. Attributions et moyens du CSE

3.3.2.1. Attributions du CSE

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

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

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

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

3.3.2.2. Moyens du CSE

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

– 2 heures par mois pour les entreprises de 7 à 10 salariés ETP ;

– 10 heures par mois pour les entreprises de 11 salariés à 49 salariés ETP ;

– 18 heures par mois pour les entreprises de 50 à 74 salariés ETP ;

– 19 heures par mois pour les entreprises de 75 à 99 salariés ETP ;

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

– à partir de 125 salariés ETP : conditions prévues par le code du travail.

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

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

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

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

Article 3.4 | *Protection des représentants du personnel*

(Remplacé par avenant n° 141 du 21 mai 2019)

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.

Article 3.5 | *Congés pour formation économique, sociale et syndicale*

(Remplacé par avenant n° 141 du 21 mai 2019)

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

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

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

Chapitre IV. Contrat de travail

Article 4.1 | *Principes directeurs*

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 147 du 23 janvier 2020)

4.1.1. Non-discrimination

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

son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

4.1.1.1. Égalité professionnelle entre femmes et hommes

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

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

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

4.1.1.2. Travailleurs handicapés

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

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

4.1.2. Objectifs généraux

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

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

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

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

Article 4.2 | *Conclusion du contrat de travail, embauche*

4.2.1.[1] Conclusion du contrat

(Modifié par avenant n° 147 du 23 janvier 2020)

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

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

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

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

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

4.2.2. Période d'essai

(Modifié par avenant n° 35 du 24 novembre 2008)

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.

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

Ces durées s'appliquent aux contrats à durée indéterminée.

Article 4.3 | *Suspension du contrat de travail liée à la maladie ou à l'accident de travail ou de trajet*

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

– d'avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de son employeur et de la caisse de sécurité sociale ;

– d'être pris en charge à ce titre par le régime général de la sécurité sociale ou un autre régime.

4.3.1. Absences pour maladie

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

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

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

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

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

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

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

4.3.2. Absences pour maladie professionnelle ou accident du travail

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 44 du 7 juillet 2010)

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. 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

(Modifié par avenant n° 147 du 23 janvier 2020)

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

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

4.4.2.1. Préavis

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

4.4.2.2. Indemnités de départ ou de mise à la retraite

4.4.2.2.1. Indemnité de départ en retraite

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

– 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 2 mois après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 4 mois après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 5 mois après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

4.4.2.2.2. Indemnité de mise à la retraite

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

4.4.3. Licenciement

4.4.3.1. Procédure

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

4.4.3.2. Préavis

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

– 1 mois pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;

– 2 mois pour le salarié dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;

– 3 mois pour le salarié cadre.

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

4.4.3.3. Indemnité de licenciement

(Remplacé par avenant n° 147 du 23 janvier 2020)

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

Cette indemnité est équivalente à :

– 1/4 de mois de salaire par année, pour les 10 premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 1/3 de mois de salaire par année, pour les années de présence dans l'entreprise au-delà de 10 ans.

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

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

– soit la moyenne des 12 derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

– soit la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au *pro rata temporis*.

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

4.4.3.4. Indemnité compensatrice de congés payés

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

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

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

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

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

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

Article 4.5 | *Contrat de travail intermittent*

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 81 du 5 décembre 2012)

4.5.1. Définition et champ d'application

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, conclu sur une période de 36 semaines contractuelles maximum par période de 12 mois, afin de pourvoir des postes

permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il ne s'agit en aucun cas d'un contrat de travail à temps partiel.

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

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

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

4.5.2. Mentions obligatoires dans le contrat

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

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

4.5.3. Modalités

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

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

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

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

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

4.5.4. Dépassement du seuil de 36 semaines sur 12 mois

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

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

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

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

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

4.5.5. Droits des salariés

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

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

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

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

Article 4.6 | *Contrat de travail à temps partiel*

(Déplacé par avenant n° 147 du 23 janvier 2020 au chapitre V, article 5.1.5 « Temps partiel », page 50)

Article 4.7 | *Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée*

4.7.1. Contrats saisonniers

(Remplacé par avenant n° 145 du 2 juillet 2019)

4.7.1.1. Cas de recours

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

4.7.1.2. Reconduction du contrat saisonnier

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

A.1. Conditions de reconduction

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

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

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

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

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

– avant l'échéance du contrat saisonnier, l'employeur informe le salarié des conditions de reconduction de son contrat ;

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

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

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

A.3. Prime

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

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

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

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

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

4.7.2. Contrat d'intervention

(Remplacé par avenant n° 142 du 21 mai 2019)

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

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

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

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

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

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

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

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

4.7.3. Contrat à durée déterminée spécifique

(Modifié en dernier lieu par avenant 145 du 2 juillet 2019)

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

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

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

4.7.3.1. Salariés concernés

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

Ainsi, ce contrat s'applique aux :

– sportifs : le sportif professionnel salarié est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport ;

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

L'activité principale de l'entraîneur professionnel s'apprécie au sein de la structure employeuse et consiste à consacrer plus de 50 % de son temps de travail contractuel à la préparation et l'encadrement d'au moins un sportif défini ci-dessus, et ce sous tous ses aspects (dont la prépa-

[1] Phrase exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 3121-21 du code du travail, qui conditionnent le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures à l'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi *(arrêté du 18 septembre 2020, article 1er)*.

ration physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements...).

4.7.3.2. Conclusion du CDD spécifique

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

Il comporte :

1° L'identité et l'adresse des parties ;

2° La date d'embauche et la durée pour laquelle il est conclu ;

3° La désignation de l'emploi occupé et les activités auxquelles participe le salarié ;

4° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

5° Les noms et adresses des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance et de l'organisme assurant la couverture maladie complémentaire ;

6° L'intitulé des conventions ou accords collectifs applicables.

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

– la nature du contrat ;
– la nationalité du salarié, et s'il y a lieu l'autorisation de travail ;
– le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
– le lieu de travail ;
– le groupe de classification ;
– la durée de travail de référence ;
– les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
– les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
– les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
– la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
– les modalités de consultation de la convention collective sur le lieu de travail.

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

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

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

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

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

4.7.3.3. Durée du contrat

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives.

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

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

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

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

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

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

4.7.3.4. Classification

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

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

4.7.3.5. Maintien de salaire

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

Chapitre V. Temps de travail

Article 5.1 | *Dispositions générales*

5.1.1. Temps de travail effectif

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

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

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