

Convention collective

SPORT



N° de brochure : 3328

N° IDCC : 2511

Date de dernière mise à jour : 2021-04-16

Sommaire

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006	1
Chapitre Ier : Champ d'application	1
Chapitre II : Dialogue social et paritarisme	2
Chapitre III : Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation des salariés	4
Chapitre IV : Contrat de travail	6
Chapitre V : Temps de travail	12
Chapitre VI : Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail	14
Chapitre VII : Congés	15
Chapitre VIII : Formation professionnelle	17
Chapitre IX : Classifications et rémunérations	20
Chapitre X : Prévoyance	22
Chapitre XI : Pluralité d'employeurs - Groupements d'employeurs	24
Chapitre XII : Sport professionnel	25
Section 1 : Dispositions d'application générale	27
Section 2 : Dispositions complémentaires applicables en l'absence d'accord sectoriel	34
Chapitre XIII : Epargne salariale - Compte épargne-temps	34
DISPOSITIONS FINALES	34
Annexe I : Mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle	35
Annexe II : Liste des diplômes prévue aux articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la CCNS	53
Textes Attachés	53
Accord du 20 décembre 2001 relatif au financement de la formation professionnelle et du paritarisme	53
Avenant du 3 avril 2002 portant dispositions relatives à l'accord professionnel du 20 décembre 2001	54
Accord professionnel du 18 mai 2004 relatif à la désignation des OPCA	55
Avenant n° 4 du 21 décembre 2006 [annexe I] relatif aux CQP	55
Avenant n° 7 du 5 juillet 2007 à l'accord national professionnel portant création d'une sous-commission CQP	56
Avenant n° 8 du 1er juin 2007 relatif aux modalités du contrat de travail intermittent	56
Avenant n° 9 du 1er juin 2007 relatif aux modalités du travail à temps partiel	56
Avenant n° 10 du 1er juin 2007 relatif aux moyens d'action des sections syndicales	57
Avenant n° 11 du 5 juillet 2007 relatif à la prime d'interruption d'activité	58
Avenant n° 12 du 5 juillet 2007 à l'annexe I portant sur les CQP	58
Avenant n° 13 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « Animateur des activités gymnastiques »	58
Avenant n° 14 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « Animateur de savate »	59
Avenant n° 15 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés »	60
Avenant n° 16 du 5 juillet 2007 relatif à la modulation du temps de travail	60
Adhésion par lettre du 2 octobre 2007 de la FERC-CGT et de l'USPAOC-CGT à la convention collective	62
Avenant n° 17 du 6 septembre 2007 relatif à la grille de classification du chapitre XII	62
Avenant n° 18 du 6 septembre 2007 relatif à la création d'une commission paritaire nationale	63
Avenant n° 19 du 6 septembre 2007 relatif aux groupements d'employeurs	64
Avenant n° 20 du 6 septembre 2007 relatif aux avenants n°s 12, 14 et 15 du 5 juillet 2007	64
Avenant n° 21 du 6 septembre 2007 relatif à la sous-commission CQP	64
Avenant n° 22 du 6 septembre 2007 portant modification de l'avenant n° 14 du 5 juillet 2007	64
Avenant n° 23 du 10 décembre 2007 modifiant l'article 12.8 de la convention collective	65
Avenant n° 24 du 10 décembre 2007 modifiant l'article 1er de la convention collective	65
Avenant n° 26 du 21 avril 2008 relatif au droit individuel à la formation (DIF)	66
Avenant n° 27 du 21 avril 2008 relatif aux CQP	67
Avenant n° 29 du 16 juin 2008 à l'annexe I du 7 juillet 2005, relatif aux certificats de qualification professionnelle	67
Avenant n° 30 du 16 juin 2008 relatif au cqp tennis	68
Avenant n° 32 du 26 juin 2008 relatif au CQP « Technicien sportif de basket-ball »	68
Avenant n° 33 du 26 juin 2008 à l'annexe I relative aux CQP	69
Avenant n° 34 du 24 novembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement	69
Avenant n° 35 du 24 novembre 2008 relatif aux périodes d'essai	69
Avenant n° 37 du 24 novembre 2008 relatif au champ d'application de la convention	70
Avenant n° 38 du 22 avril 2009 relatif au CQP « Assistant moniteur char à voile »	70
Avenant n° 39 du 22 avril 2009 relatif au CQP « Assistant professeur en arts martiaux »	71
Avenant n° 40 du 22 avril 2009 relatif à l'incidence de la recodification du code du travail	72
Avenant n° 41 du 22 avril 2009 relatif aux rémunérations minimales	73
Avenant n° 37 bis du 6 novembre 2009 portant modification du champ d'application de la convention	74
Avenant n° 42 du 16 novembre 2009 relatif au maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale	74
Avenant n° 43 du 17 juin 2010 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme	75
Avenant n° 44 du 7 juillet 2010 relatif à la recodification de la convention	75
Avenant n° 45 du 7 juillet 2010 relatif au champ d'application de la convention	76
Avenant n° 46 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Assistant moniteur motonautisme »	76
Avenant n° 47 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur d'aviron »	77
Avenant n° 48 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur de rugby à XV »	77
Avenant n° 49 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »	78
Avenant n° 50 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Agent de sécurité de l'événementiel »	78
Avenant n° 53 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention	78
Avenant n° 54 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention	79
Avenant n° 55 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention	79
Avenant n° 56 du 10 février 2011 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention	80
Avenant n° 57 du 10 février 2011 relatif à la commission paritaire d'interprétation	80
Accord du 30 mars 2011 relatif au champ d'application	81
Avenant n° 58 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Moniteur football américain »	82
Avenant n° 59 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Technicien de cheerleading »	83
Avenant n° 60 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Animateur de badminton »	83
Avenant n° 61 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Moniteur de tir sportif »	83
Avenant n° 62 du 5 juillet 2011 relatif à la désignation d'un OPCA	84
Adhésion par lettre du 17 mars 2011 du syndicat SPOR à la convention	84
Avenant n° 63 du 9 novembre 2011 relatif au financement du paritarisme	84
Avenant n° 64 du 5 décembre 2011 relatif au CQP « Assistant moniteur char à voile »	85
Avenant n° 65 du 7 février 2012 relatif au CQP « Technicien sportif de rugby à xv »	85

Avenant n° 66 du 7 février 2012 relatif aux absences liées au mandat syndical	85
Avenant n° 67 du 7 février 2012 relatif au CQP « Animateur hockey sur glace »	86
Avenant n° 68 du 7 février 2012 relatif au CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés »	86
Avenant n° 69 du 7 février 2012 relatif à la présentation des comptes prévoyance	87
Avenant n° 70 du 7 février 2012 relatif au CQP « Plieur de parachute de secours »	87
Avenant n° 71 du 7 février 2012 relatif au CQP « Opérateur vidéo/photo parachutisme »	88
Avenant n° 72 du 7 février 2012 relatif au CQP « Moniteur de canoë-kayak »	88
Avenant n° 74 du 26 juin 2012 relatif au CQP « Animateur d'athlétisme »	89
Avenant n° 75 du 4 octobre 2012 relatif au CQP « Assistant moniteur de voile »	89
Avenant n° 76 du 4 octobre 2012 relatif au CQP « Animateur des activités gymniques »	90
Avenant n° 77 du 4 octobre 2012 relatif à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire	90
Avenant n° 78 du 5 décembre 2012 relatif au CQP « Technicien sportif d'athlétisme »	91
Avenant n° 79 du 5 décembre 2012 relatif au CQP « Educateur mobilité à vélo »	91
Avenant n° 80 du 5 décembre 2012 relatif au financement du paritarisme	91
Avenant n° 81 du 5 décembre 2012 relatif au contrat de travail intermittent à durée indéterminée	92
Adhésion par lettre du 9 avril 2013 de la FNEAPL à la convention	93
Avenant n° 82 du 9 avril 2013 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »	93
Avenant n° 83 du 24 juin 2013 relatif à la formation professionnelle	93
Accord du 29 novembre 2013 relatif à une négociation pluriannuelle	95
Avenant n° 84 du 29 novembre 2013 relatif au CQP « Technicien de piste de karting »	96
Avenant n° 85 du 29 novembre 2013 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme	96
Avenant n° 86 du 10 mars 2014 relatif au CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie »	97
Avenant n° 87 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel	97
Préambule	98
Avenant n° 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel	100
Préambule	100
Avenant n° 90 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'escrime »	102
Avenant n° 91 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Technicien sportif de basket-ball »	103
Avenant n° 92 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'arts martiaux »	103
Avenant n° 93 du 22 septembre 2014 modifiant l'annexe I du 7 juillet 2005 relative aux CQP	104
Avenant n° 94 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « Animateur course d'orientation »	104
Avenant n° 95 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « Animateur de savate »	104
Avenant n° 96 du 21 novembre 2014 relatif au CQP « Animateur escalade sur structures artificielles »	105
Avenant n° 97 du 15 décembre 2014 relatif à la désignation d'un OPCA	106
Avenant n° 98 du 15 décembre 2014 relatif aux contributions formation	106
Avenant n° 99 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle	107
Avenant n° 100 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Assistant moniteur de tennis »	108
Avenant n° 101 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Moniteur en sport adapté »	108
Avenant n° 102 du 2 juillet 2015 relatif au CQP « Assistant moniteur de voile »	109
Avenant n° 103 du 2 juillet 2015 relatif à l'organisation du dialogue social	109
Préambule	109
Accord du 22 mai 2015 relatif à l'apprentissage	110
Préambule	110
Accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé	111
Préambule	112
Titre Ier Champ d'application et objet	112
Titre II Régime conventionnel obligatoire	112
Titre III Dispositions relatives au régime conventionnel obligatoire	114
Titre IV Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité	115
Titre V Date d'effet. - Durée. - Révision Dénonciation. - Dépôt	116
Annexe I	116
Avenant n° 104 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « Animateur des activités gymniques »	116
Avenant n° 105 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « Cartographe de course d'orientation »	117
Accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes	117
Préambule	118
Avenant n° 107 du 4 décembre 2015 relatif au CQP « Accompagnateur en téléski nautique »	122
Avenant n° 108 du 4 décembre 2015 relatif au financement du paritarisme et à la formation professionnelle	122
Titre Ier Financement du paritarisme	122
Titre II Formation professionnelle	123
Avenant n° 109 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Technicien de tir à l'arc »	126
Avenant n° 110 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »	126
Avenant n° 111 du 30 juin 2016 relatif à la prévoyance	129
Avenant n° 112 du 27 juillet 2016 relatif à l'intégration du CDD spécifique	129
Préambule	130
Avenant n° 113 du 18 novembre 2016 relatif à la formation professionnelle	134
Avenant n° 114 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Moniteur de tennis de table »	134
Avenant n° 115 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Technicien sportif de rugby à XIII »	135
Accord du 11 janvier 2017 relatif à la négociation pluriannuelle	135
Annexe	137
Avenant n° 117 du 1er juin 2017 relatif à la commission nationale de négociation et à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV)	137
Préambule	137
Avenant n° 119 du 14 juin 2017 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation	138
Avenant n° 121 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur de tennis	138
Avenant n° 122 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur bouliste	139
Avenant n° 123 du 18 octobre 2017 relatif au forfait annuel en jours	139
Avenant n° 1 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif au régime conventionnel frais de santé	141
Préambule	141
Annexe	142
Avenant n° 126 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP éducateur tennis	142
Avenant n° 127 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP plieur de parachute de secours	142
Avenant n° 128 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP réparateur de parachutes	142

Avenant n° 129 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP initiateur voile	143
Avenant n° 130 du 3 mai 2018 relatif aux CQP « Animateur Pelote Basque »	143
Avenant n° 131 du 3 mai 2018 relatif au dialogue social	144
Préambule	144
Avenant n° 132 du 3 mai 2018 relatif au travail à temps partiel (chapitre IV)	146
Préambule	146
Avenant n° 133 du 3 mai 2018 relatif au travail à temps partiel (chapitre XII)	147
Préambule	147
Avenant n° 134 du 26 juin 2018 relatif aux CQP baseball softball cricket (annexe 1 de la convention)	147
Avenant n° 136 du 25 octobre 2018 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation	147
Préambule	148
Avenant n° 137 du 4 décembre 2018 relatif aux CQP technicien des équipements d'escalade (annexe I de la convention)	148
Avenant n° 139 du 25 mars 2019 portant sur l'annexe I de la convention collective relative aux CQP	148
Avenant n° 141 du 21 mai 2019 relatif à la représentation des salariés	149
Préambule	149
Avenant n° 142 du 21 mai 2019 relatif au contrat à durée déterminée dit « d'intervention »	151
Avenant n° 143 du 21 mai 2019 relatif à la formation professionnelle et à la collecte du paritarisme de branche	152
Préambule	152
Avenant n° 144 du 2 juillet 2019 relatif aux CQP instructeur fitness (annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005)	156
Avenant n° 145 du 2 juillet 2019 relatif au CDD saisonnier	156
Préambule	157
Avenant n° 2 du 10 septembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel frais de santé	157
Préambule	157
Annexe	160
Avenant n° 146 du 22 octobre 2019 relatif à l'organisme certificateur de la branche	160
Préambule	160
Avenant n° 147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective	160
Préambule	161
Avenant n° 148 du 23 janvier 2020 relatif à la définition de l'activité principale de l'entraîneur professionnel (chapitre XII de la convention)	164
Préambule	164
Avenant n° 149 du 23 janvier 2020 modifiant la liste de l'article 5 à l'annexe I relatif aux CQP (Technicien sportif d'athlétisme)	165
Accord de méthode du 1er avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19	166
Préambule	166
Accord du 1er avril 2020 relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19	167
Préambule	167
Avenant du 3 juin 2020 à l'accord du 1er avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19	168
Préambule	168
Avenant n° 150 du 17 juin 2020 complétant l'article 5 de l'annexe 1 relatif au CQP « Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés »	168
Accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	168
Préambule	168
Chapitre Ier Champ d'application	169
Chapitre II Conditions d'application	169
Chapitre III Stipulations finales	171
Adhésion par lettre du 4 décembre 2020 de la FranceActive-FNEAPL à l'accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée	172
Textes Salaires	172
Avenant n° 5 du 8 mars 2007 relatif aux salaires	172
Avenant « Salaires » n° 31 du 16 juin 2008	173
Avenant « Salaires » n° 36 du 24 novembre 2008	174
Avenant n° 51 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	175
Avenant n° 52 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	175
Avenant n° 73 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012	176
Avenant n° 88 du 15 mai 2014 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2014	176
Avenant n° 106 du 6 novembre 2015 relatif aux salaires	176
Avenant n° 116 du 4 mai 2017 relatif aux salaires	177
Avenant n° 135 du 26 juin 2018 relatif aux salaires	177
Avenant n° 140 du 25 mars 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2020	177
Accord du 2 février 2008 Handball masculin de 1re division	178
Préambule	178
TITRE Ier Dispositions générales	178
TITRE II Statut des joueurs	181
Annexe	189
Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby	190
Préambule	190
TITRE Ier Dispositions communes	190
Chapitre Ier Champ d'application	190
Chapitre II Clauses générales	190
Chapitre III Procédures et instances	195
TITRE II Statut du joueur et de l'entraîneur	196
Chapitre Ier Statut du joueur de fédérale 1	196
Chapitre II Statut de l'entraîneur de fédérale 1	205
Annexe	212
Section 1 Dispositions générales	215
Section 2 Dispositions spécifiques	216
Chapitre Ier Les joueurs	216
Chapitre II Les entraîneurs cadres et non cadres	216
Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations	217
Avant-propos	218
Annexes	222

Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire	224
<i>Annexes</i>	232
Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	236
<i>Préambule</i>	237
1. <i>Objet et dénomination</i>	237
2. <i>Périmètre de l'opérateur de compétences</i>	237
3. <i>Forme juridique et textes constitutifs</i>	237
4. <i>Missions</i>	238
5. <i>Dispositions financières</i>	238
6. <i>Gouvernance</i>	238
7. <i>Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale</i>	240
8. <i>Dévolution</i>	240
9. <i>Durée et entrée en vigueur</i>	240
10. <i>Loi applicable et règlement des différends</i>	241
11. <i>Interprétation</i>	241
12. <i>Commission de suivi</i>	241
13. <i>Clause de revoyure</i>	241
14. <i>Effet</i>	241
15. <i>Révision</i>	241
16. <i>Dénonciation</i>	241
17. <i>Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité</i>	241
18. <i>Agrément et extension</i>	241
<i>Annexes</i>	241
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant n° 114</i>	NV-1
<i>Avenant n° 116</i>	NV-1
<i>Accord délibération n°1 sportifs professionnels (19 juin 2018)</i>	NV-1
<i>Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CNES ; FNASS ; CFTC ; CGT-FO.
Organisations adhérentes	UNSA Sport, par lettre du 4 décembre 2006. La fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture, 263, rue de Paris, case 544, 93515 Montreuil Cedex, et l'union des syndicats des personnels de l'animation et des organisations sportives et culturelles, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris, par lettre du 2 octobre 2007 (BO n° 2007-44) Le syndicat patronal professionnel national (SPOR), 19, rue Saint-Pierre-de-Vaise, 69009 Lyon, par lettre du 17 mars 2011 (BO n°2011-38) La FNEAPL, par lettre du 9 avril 2013 (BO n°2013-16)

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

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.

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

- 93. 11Z (gestion d'installations sportives),
- 93. 12Z (activités de clubs de sports),
- 93. 13Z (activités des centres de culture physique),
- 93. 19Z (autres activités liées au sport),
- 93. 29Z (autres activités récréatives et de loisirs nca),
- 85. 51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

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

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

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

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

Article 1.2

En vigueur étendu

(Issu de l'accord du 28-10-1999)

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.

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

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

Article 1.3

En vigueur étendu

(Issu de l'accord du 28-10-1999)

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

En vigueur étendu

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

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

Article 1.5

En vigueur étendu

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

Chapitre II : Dialogue social et paritarisme

Article 2.1

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. - Interprétation de la convention collective nationale du sport

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

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

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

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

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

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

C. - Établissement du rapport annuel d'activité

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

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

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

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

Article 2.2

En vigueur étendu

2.2.1. Dispositions générales

2.2.1.1. Composition

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

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

Le nombre de représentants sera fixé spécifiquement pour chaque CPN.

2.2.1.2. Participation

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

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

2.2.2. CPNEF du sport

2.2.2.1. Objectifs

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

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

2.2.2.2. Emploi

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

- permettre l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;

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

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

2.2.2.3. Formation

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

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

2.2.2.4. Composition

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

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

2.2.2.5.1. Objet (1)

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

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

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

2.2.2.5.2. Composition

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

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.

(1) L'article 2.2.2.5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6113-5-II et L. 6113-6 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 2.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

2.3.2. Financement du FADP

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue. Le taux de la cotisation est fixé à 0,06 %, sauf accord annuel prévoyant un taux différent négocié au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Le versement minimum est fixé à 3 €. 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

En vigueur non étendu

Article 2.4.1.

Principes généraux

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

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

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

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

Article 2.4.2.

Moyens et protection

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

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

Article 2.4.3

Moyens et protection

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

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

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

Article 3.1

En vigueur étendu

3.1.1. Liberté d'opinion et liberté civique

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

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

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

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

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

3.1.2. Calcul de l'effectif de l'entreprise

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

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

3.1.3. Absences pour raisons syndicales

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

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

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

3.1.3.2. Autres autorisations

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

Article 3.2

En vigueur étendu

3.2.1. Désignation des délégués syndicaux

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

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

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

3.2.2. Rôle du délégué syndical

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

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

3.2.3. Les sections syndicales et leurs moyens d'action

Les moyens d'action des sections syndicales sont notamment :

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

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

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

3.2.4. Crédits d'heures

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

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

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

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

(1) Alinéa exclu en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2346-3 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Article 3.3

En vigueur étendu

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 prévention sociale et de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

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

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

3.3.2.2. Moyens du CSE

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

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

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

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

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

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

Article 3.4

En vigueur étendu

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

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

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

(ancien article 3.5)

Article 3.5

En vigueur étendu

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 habilités au niveau national et interprofessionnel, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 15 jours par an. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 1 demi-journée.

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

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

(ancien article 3.6)

Chapitre IV : Contrat de travail

Article 4.1

En vigueur non étendu

4.1.1. Non-discrimination

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

4.1.1.1. Égalité professionnelle entre femmes et hommes

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

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

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

4.1.1.2. Travailleurs handicapés

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

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

4.1.2. Objectifs généraux

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

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

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

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

Article 4.2

En vigueur non étendu

4.2.1. Conclusion du contrat

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

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

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

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

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

4.2.2. Période d'essai

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

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

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

Ces durées s'appliquent aux contrats à durée indéterminée.

(1)

(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, art. 1er).

Article 4.3

En vigueur étendu

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 4^e 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 90^e jour d'arrêt.

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

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

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

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

4.3.2. Absences pour maladie professionnelle ou accident du travail

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

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

Article 4.4

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 4.5

En vigueur étendu

4.5.1. Définition et champ d'application

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

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

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

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

4.5.2. Mentions obligatoires dans le contrat

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

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

4.5.3. Modalités

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

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

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

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

Le temps de travail mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal 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

MODIFIÉ

En cas de besoin les entreprises peuvent avoir recours au travail à temps partiel, tel qu'il est défini par l'article L. 212-4-2 du code du travail.

4. 6. 1. Définition

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

4. 6. 2. Mentions obligatoires dans les contrats

Le contrat doit contenir outre les mentions prévues à l'article 4. 2. 1 de la présente convention les mentions suivantes :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou le cas échéant les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels les modifications éventuelles de cette répartition peuvent intervenir ainsi que la nature de ces modifications ;
- le délai de prévenance en cas de modification est de 7 jours ouvrés ;
- les limites concernant les heures complémentaires ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée.

4. 6. 3. Les heures complémentaires

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

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

Au-delà, le salarié peut refuser d'effectuer les heures complémentaires proposées.

L'employeur pourra recourir à un volant d'heures complémentaires dans la limite maximum du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat. En tout état de cause, la durée totale de travail devra demeurer inférieure à l'horaire légal.

Les heures complémentaires qui sont effectuées au-delà de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat sont majorées de 25 %.

4. 6. 4. Interruption journalière d'activité

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

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

- si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail ou si le nombre de coupures est de 2, cette contrepartie sera équivalente à 2 heures par mois pro rata temporis de l'horaire contractuel ;
- si, la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail ou si le nombre de coupures est supérieur à 2, cette contrepartie sera équivalente à 3 heures par mois pro rata temporis de l'horaire contractuel.

Dans tous les cas de dérogation ci-dessus visés, la compensation ne peut être inférieure à 1 heure par mois.

Cette compensation peut prendre la forme au choix de l'employeur soit d'une prime, soit d'heures complémentaires.

4. 6. 5. Garanties relatives à la mise en oeuvre du temps partiel

4. 6. 5. 1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-9 du code du travail.

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

4. 6. 5. 2. Egalité de traitement

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

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

4. 6. 5. 3. Dépassements permanents de la durée du travail prévue

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail , qui prévoient que le refus de l'employeur soit justifié par l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou par le changement d'emploi demandé qui aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er) .

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail , qui prévoient des contreparties accordées au salarié dans le cadre de l'accomplissement des heures complémentaires qui ne figurent pas dans la présente convention (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er) .

(3) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail , qui prévoient que le salarié peut refuser l'accomplissement de ces heures complémentaires lorsqu'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er) .

Article 4.6

En vigueur étendu

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

4.6.1. Définition

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

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

Le recours aux contrats de travail à temps partiel dérogeant à l'article L. 3123-14-1 du code du travail n'est possible qu'aux emplois ne relevant pas du contrat à durée indéterminée intermittent organisé dans les conditions de l'article 4.5.1 de la présente convention, ainsi que pour pourvoir les postes dont l'organisation du travail ne permet pas l'utilisation du CDI intermittent.

4.6.2.1. Durée minimale de travail

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

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur la semaine est fixée comme suit :

- pour un temps de travail contractuel réparti sur 1 jour dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 2 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 2 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 3 heures ;

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

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

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

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

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

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

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

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

4.6.2.2. Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ne sont soumis à aucune durée minimale de travail conventionnelle ou légale. Ils justifient de ce statut auprès de leur employeur par tout moyen.

Le salarié qui ne satisfait plus l'une de ces conditions en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, sous réserve de l'article 4.6.2.3, la dérogation prévue par l'article 4.6.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

4.6.2.3. Dérogation à la demande du salarié

Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée du travail inférieure à la durée minimale prévue par l'article L. 3123-14-1 du code du travail peut être fixée à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs renonce à sa demande de dérogation légale par une information écrite et motivée adressée à l'employeur et respectant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, l'article 4.6.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

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

4.6.2.4. Dérogation d'office pour le salarié en cumul d'emplois supérieur ou égal à 24 heures(1)

Lorsque le salarié, tous employeurs confondus, atteint déjà une durée de travail hebdomadaire de 24 heures, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, le contrat de travail de ce salarié n'est soumis à aucune durée du travail minimum conventionnelle ou légale.

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

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

L'application des articles 4.6.2.1 et 4.6.2.3 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

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

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

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

4.6.3. Mentions obligatoires dans les contrats

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

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

4.6.4. Heures complémentaires

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

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

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

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

4.6.5. Compléments d'heures par avenant

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

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

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

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

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

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

4.6.6. Interruption journalière d'activité

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

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

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

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

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

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

4.6.7. Droits des salariés à temps partiel

4.6.7.1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.

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

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

4.6.7.2. Egalité de traitement

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

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

4.6.7.3. Dépassements permanents de la durée du travail prévue

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

-pendant 12 semaines consécutives ;

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

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

NOTE 1 : Avenant n° 87 du 15 mai 2014 article 3 :

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des nouvelles dispositions introduites par le présent accord, les parties décident d'engager en 2016 une étude statistique dans le cadre de l'observation des données de branche sur le travail à temps partiel.

1. A la suite de l'évaluation mentionnée à l'article 3 du présent accord, les parties s'entendent pour l'ouverture d'une négociation visant à apporter les ajustements nécessaires aux dispositions relatives au travail à temps partiel pour tenir compte de la réalité de la branche.

2. Si cette négociation devait ne pas aboutir par la signature d'un nouvel accord substitutif à la date butoir du 1er juillet 2017, les dispositions suivantes se substitueraient aux dispositions prévues par l'article 1er du présent accord :

L'article 4.6.2.1.1 serait remplacé par les dispositions suivantes :

« Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur la semaine est fixée comme suit :

-pour un temps de travail contractuel réparti sur 1 jour dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 3 heures ;

-pour un temps de travail contractuel réparti sur 2 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 4 heures ;

-pour un temps de travail contractuel réparti sur 3 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 6 heures ;

-pour un temps de travail contractuel réparti sur 4 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 9 heures ;

-pour un temps de travail contractuel réparti sur 5 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 11 heures ;

-pour un temps de travail contractuel réparti sur 6 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire prévue par la législation en vigueur.

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

En outre, l'article 4.6.6 serait remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.6.6. Interruption journalière d'activité

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

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

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

-en cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 25 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la deuxième coupure ;

-en cas d'une coupure supérieure à 2 heures, une majoration en salaire de 25 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.

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

NOTE 2 : Avenant n°118 du 15 juin 2017, article 1er :

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 est différée au 1er décembre 2017, afin de permettre la tenue de la négociation visant à apporter les éventuels ajustements aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel prévue au point 1 de cet article. Les partenaires sociaux de la branche se laissent la possibilité de différer l'application des articles susmentionnés jusqu'au 1er juillet 2018 dans le cadre d'un avenant ultérieur.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 4.6.2.1.1 et 4.6.6 de la CCNS est maintenue.

NOTE 3 : Avenant n°124 du 7 novembre 2017, article 1er :

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 est différée au 1er juin 2018 afin de permettre la tenue de la négociation visant à apporter les éventuels ajustements aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel prévues au point 1 de cet article.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 4.6.2.1.1 et 4.6.6 de la CCNS est maintenue.

Ces dispositions remplacent celles prévues dans l'article 1er de l'avenant n° 118 du 15 juin 2017.

(1) Article étendu à l'exclusion du 4.6.2.4 en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 3123-14-3 du code du travail.
(Arrêté du 24 octobre 2014 - art. 1)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(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 - art. 1)

Chapitre V : Temps de travail

Article 5.1

En vigueur non étendu

5.1.1. Temps de travail effectif

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

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

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

5.1.2. Heures supplémentaires

5.1.2.1. Définitions et conditions générales

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

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

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

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

5.1.2.2. Contreparties

5.1.2.2.1. Majoration ou repos compensateur de remplacement.

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

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

5.1.2.2.2. Repos compensateurs obligatoires.

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

5.1.2.2.2.1. Conditions d'acquisition du droit au repos.

Dans les entreprises d'au plus 20 salariés :

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

Dans les entreprises de plus de 20 salariés :

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

5.1.2.2.2.2. Conditions d'utilisation du droit au repos.

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

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

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

5.1.3. Durées maximales journalières et hebdomadaires

5.1.3.1. Durées maximales journalières

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

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

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

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

Durées maximales hebdomadaires

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

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

5.1.4. Repos hebdomadaire et jours fériés

5.1.4.1. Le principe

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

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

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

5.1.4.2. Modalités

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

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

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

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

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

5.1.5. Temps partiel (ancien art. 4.6)

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

5.1.5.1. Définition

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

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

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

5.1.5.2.1. Durée minimale de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.5.2.2. Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études

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

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

5.1.5.2.3. Dérogation à la demande du salarié

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.5.3. Mentions obligatoires dans les contrats

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

-la période de référence ;

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

5.1.5.4. Les heures complémentaires

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

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

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

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

5.1.5.5. Compléments d'heures par avenant

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

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

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

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

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

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

5.1.5.6. Interruption journalière d'activité

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

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

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

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

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

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

5.1.5.7. Droits des salariés à temps partiel

5.1.5.7.1. Priorité d'accès au temps plein

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

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

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

5.1.5.7.2. Egalité de traitement

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

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

5.1.5.7.3. Dépassement permanent de la durée du travail prévue

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

-pendant 12 semaines consécutives ;

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

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

- (1)
- (2)
- (3)
- (4)
- (5)
- (5)

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

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

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

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

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

Article 5.2

**

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

Article 6.1

En vigueur étendu

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

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

Article 6.2

En vigueur non étendu

6.2.1. Médecine du travail

6.2.1.1. Principe

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

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

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

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

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

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

6.2.1.3. Visites d'information et de prévention périodiques

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

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

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

6.2.2. Sécurité

6.2.2.1. Préambule

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

6.2.2.2. Devoir d'information

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

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

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

6.2.3.1. Rôle du CSE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.4. Prévention et éthique

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

6.2.5. Droit de retrait et danger grave et imminent

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

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

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

Article 6.3

En vigueur non étendu

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

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

Chapitre VII : Congés

Article 7.1

En vigueur non étendu

7.1.1. Droit aux congés

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

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

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

7.1.2. Périodes assimilées à un temps de travail effectif

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

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

7.1.3. Prise des congés payés

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

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

Article 7.2

En vigueur non étendu

Dans les circonstances ci-après, et moyennant justificatif, le personnel bénéficie d'un congé spécial indépendant des congés payés légaux qui doit être pris dans un délai raisonnable en lien avec l'événement :

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

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

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

Article 7.3

En vigueur non étendu

7.3.1. Congé de maternité

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

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

7.3.2. Congé d'adoption

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

7.3.3. Congé paternité

Après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

7.3.4. Congé sans solde

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

7.3.4.1. Procédure

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

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

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

7.3.4.2. Effets du congé sans solde

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

7.3.4.3. Fin du congé

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

7.3.4.4. Renouvellement

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

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

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

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

Le salarié bénéficie à sa convenance des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que chaque absence soit au moins de 1/2 journée entière. Il doit avertir son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.

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

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

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

Le salarié bénéficie, à sa convenance, des dispositions de l'alinéa précédent, à condition que chaque absence soit au moins de 1/2 journée entière, il doit avertir son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque absence.

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

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

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

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

Chapitre VIII : Formation professionnelle

Préambule

En vigueur étendu

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

Les partenaires sociaux du sport souhaitent en conséquence :

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

Article 8.1

En vigueur étendu

8.1.1. Règles générales

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

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

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

8.1.2. Actions de formation et rémunération

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

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

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

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

8.1.2.2. Autres actions de formation

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

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

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

Article 8.2

En vigueur étendu

8.2.1. Ouverture et fermeture du CPF

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

8.2.2. Mobilisation du CPF

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

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

8.2.3. Formations éligibles au CPF

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

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

Article 8.3

En vigueur étendu

8.3.1. Principes

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

8.3.2. Ancienneté

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

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

Article 8.4

En vigueur étendu

8.4.1. Contrat de professionnalisation

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

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

8.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

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

8.4.3. Public visé

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

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

8.4.4. Modalités

8.4.4.1. Durée du contrat CDD

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

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

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

8.4.4.2. Durée de la formation

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

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

8.4.4.3. CDI

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

8.4.4.4. Rémunération

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

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

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

8.4.4.5. Tutorat

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

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

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

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

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

Article 8.5

En vigueur étendu

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

En associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles, Pro-A permet aux salariés visés à l'article 8.5.1 d'atteindre un niveau de qualification supérieure ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou promotion par l'alternance.

8.5.1. Salariés concernés (1)

Le dispositif Pro-A est ouvert aux salariés listés ci-dessous dont le niveau de qualification est inférieur au grade de licence (niveau 6) :

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

8.5.2. Actions de formation (1)

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

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

Eu égard aux carrières courtes des salariés de la branche Sport et aux importants besoins de reconversion qui en découlent, la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les diplômés inscrits au RNCP.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale de l'action, et ce pour toute formation diplômante.

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

Elles peuvent également se réaliser pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou bien à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours).

Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer son accord écrit préalable.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

(1) Les articles 8.5, 8.5.1 et 8.5.2 sont exclus de l'extension dès lors que l'avenant ne prévoit pas de liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 8.6

En vigueur étendu

8.6.1. Dispositions générales

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

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

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

8.6.2 Répartition des fonds

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette contribution est versée à l'organisme collecteur désigné.

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

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

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

Article 8.7

En vigueur étendu

8.7.1. Préambule

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

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

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

8.7.2. Objet

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

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

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

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

8.7.3. Fonctionnement

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

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

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

Chapitre IX : Classifications et rémunérations

Article 9.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 9.2

**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Groupe	Définition	REPÈRES DE COMPÉTENCES		
		Autonomie	Responsabilité	Technicité
1. Employé	Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.	Les tâches sont effectuées sous le contrôle direct d'un responsable.		Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer.
2. Employé	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire. Le contrôle des tâches s'effectue en continu.	Ne peut pas comporter la responsabilité d'autres salariés. Sa responsabilité pécuniaire ne peut dépasser la gestion d'une régie d'avance.	Ne peut pas comporter la programmation des tâches d'autres salariés.
3. Technicien	Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique ou un savoir-faire technique spécialisé.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution. Le contrôle du travail s'opère par un responsable au terme d'un délai prescrit.	Le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut exercer un rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas assurer le contrôle.	Le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération.
4. Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'une équipe de travail (salariée ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il a une responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en oeuvre.
5. Technicien			L'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Il peut avoir en responsabilité la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.
6. Cadre Ce groupe concerne soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 6 salariés équivalent temps plein, soit les cadres ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation, y compris dans ses aspects financiers.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'il élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	
7. Cadre			Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'il élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	
8. Cadre dirigeant Cadre dirigeant				

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

Groupe	Administration	Entretien, accueil, restauration
1. Employé	Agent administratif.	Agent d'entretien, gardien, agent d'accueil, placier, stadier, guichetier, aide de cuisine.
2. Employé	Aide-comptable, agent administratif, secrétaire, opérateur de saisie, magasinier, agent d'intendance, chauffeur.	Ouvrier d'entretien, agent de maintenance, jardinier, hôtesse d'accueil, surveillant d'activité, surveillant de centre de formation, commis de cuisine.
3. Technicien	Assistant généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste.	Technicien de maintenance, cuisinier.
4. Technicien	Assistant spécialisé, secrétaire principal comptable, économiste, attaché de presse, assistant communication et marketing, documentaliste, chargé de billetterie.	Animateur, chef de cuisine.

5. Technicien	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien.	Responsable d'équipement, responsable de la sécurité (événements ou installations), responsable maintenance.
6 et 7. Cadre	Directeur (petite structure), responsable de service, responsable des services généraux, responsable informatique, chef directeur adjoint, directeur de service, directeur administratif et financier, directeur de la communication et du marketing, chef comptable, contrôleur de gestion, ingénieur comptable.	Directeur d'équipement.
8. Cadre	Directeur général.	

Chapitre X : Prévoyance

Article 10.1

En vigueur étendu

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

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

Article 10.2

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, l'invalidité ou le décès ayant donné lieu à cotisation.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B de la sécurité sociale.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, il sera procédé à une reconstitution du salaire annuel de référence.

Article 10.3

En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 3 du 20 décembre 2005)

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

Les prestations sont servies en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur définies au chapitre IV, article 4.3.1., de la convention collective nationale du sport et par la loi et les textes qui en découlent. Les prestations cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net.

Article 10.4

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la sécurité sociale en invalidité permanente et absolue (IPA) 3e catégorie, il est versé en une seule fois un capital égal à 150 % du salaire de référence.

Article 10.5

En vigueur étendu

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

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

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

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

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

Article 10.6

En vigueur étendu

Les bénéficiaires sont les personnels non indemnisés par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisation ou d'heures cotisées, mais bénéficiant d'une garantie de maintien de salaire prévue par la convention collective (maladie et maternité).

A compter du 4e jour d'arrêt continu, il sera versé à l'employeur une indemnité égale à 50 % du salaire de référence, pendant la durée normale d'indemnisation.

La prestation cesse :

- lors de la reprise du travail ;
- après 87 jours d'indemnisation pour la maladie ; 112 jours pour la maternité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

Pour les arrêts maladie il sera tenu compte des jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée ci-dessus .

Article 10.7

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue d'un salarié non cadre ou cadre (IPA de 3e catégorie), il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire définie comme suit :

- 5 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 12e anniversaire ;
- 7 % du salaire de référence par enfant au-delà de 12 ans jusqu'au 16e anniversaire ;
- 10 % du salaire de référence par enfant âgé de 16 ans jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si ce dernier est apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non bénéficiaire des allocations d'assurance chômage).

Article 10.8

En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 3 du 20 décembre 2005)

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

A la charge de l'employeur : 0,11 % du salaire brut total destiné au financement de la garantie maintien de salaire des personnels non indemnisés par la sécurité sociale (art. 10.6).

A la charge du salarié : 0,21 % du salaire brut total, destiné au financement de la garantie incapacité temporaire de travail (art. 10.3).

A la charge de l'employeur et du salarié :

- 0,16 % du salaire brut total pour la garantie décès (art. 10.4) ;
- 0,19 % du salaire brut total pour la garantie invalidité (art. 10.5) ;
- 0,06 % du salaire brut total pour la rente éducation (art. 10.7).

Soit un total de 0,73 %, à raison de 0,365 % pour l'employeur et 0,365 % pour le salarié selon une répartition pour ce qui concerne le 3e alinéa, établie dans le cadre du protocole de gestion prévu à l'article 10.11.

A compter du 1er juillet 2016, un taux d'appel est fixé à 0,58 % du salaire brut total selon la répartition suivante : 0,29 % pour l'employeur et 0,29 % pour le salarié. Il est destiné au financement des garanties mentionnées aux articles 10.3 à 10.7 de la convention collective nationale du sport et sa répartition est fixée comme suit :

(En pourcentage.)

Taux appliqués à compter du 1er juillet 2016	Taux de cotisation TAB		
	Employeur	Salarié	Total
Garanties			
Décès (art. 10.4)	0,08	0,05	0,13
Rente éducation (art. 10.7)	0,03	0,02	0,05
Incapacité (art. 10.3)	0,00	0,16	0,16
Invalidité (art. 10.5)	0,09	0,06	0,15
Maintien de salaire des personnels non indemnisés par la sécurité sociale (art. 10.6)	0,09	0,00	0,09
Total	0,29	0,29	0,58

Article 10.9

En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 3 du 20 décembre 2005)

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent chapitre de la convention collective du sport sont tenues d'adhérer pour le régime de prévoyance à l'un des organismes gestionnaires désignés ci-dessous :

- AG2R-Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes coassureurs » ;
- Groupement national de prévoyance (GNP), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes coassureurs » ;
- IONIS-Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, ci-après dénommée « les organismes coassureurs » ;
- Union nationale de prévoyance de la mutualité française (UNPMF), organisme agréé, relevant du livre II du code de la mutualité, ci-après dénommée « les organismes coassureurs ».

L'organisme désigné pour assurer la couverture de la garantie « rente éducation » prévue par le présent accord est l'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, ci-après dénommée « OCIRP ».

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

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

Article 10.10

En vigueur étendu

Le régime est administré par la commission nationale paritaire de gestion. Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

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

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

Cette commission :

- négocie et conclut, en application de ce titre, le protocole de gestion avec les organismes gestionnaires du régime de prévoyance ;
- contrôle l'application du régime de prévoyance ;
- décide par délibération des interprétations à donner au présent titre ;
- étudie et apporte une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles ;
- délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffusent les gestionnaires ;
- informe une fois par an et par écrit les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime ;

- examine les garanties contractées par la ou les institutions de prévoyance désignées ;
- examine les litiges relatifs à l'obligation de changement du ou des organismes gestionnaires.

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

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

A cet effet, les organismes gestionnaires lui communiquent chaque année l'état des adhérents par organisme de prévoyance ainsi que, de façon consolidée, les documents financiers, leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 15 juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard et les informations et documents complémentaires qui pourraient se révéler nécessaires.

La consolidation technique du régime est effectuée conformément au protocole d'accord technique fonctionnel signé entre les gestionnaires et la commission mixte. La commission peut demander la participation, à titre consultatif, des représentants des organismes gestionnaires.

Enfin, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale issu de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques et l'accord de gestion avec les organismes désignés sont réexaminés dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la présente convention collective.

La commission paritaire, composée des signataires de la convention collective, se réunira spécialement au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

Article 10.11

En vigueur étendu

La désignation des organismes gestionnaires (article 10.9) sera effective lors de la signature du protocole de gestion prévoyant notamment la répartition géographique des zones de compétences de gestion des institutions de prévoyance.

Les employeurs actuellement couverts par un contrat de prévoyance devront obligatoirement rejoindre, pour les garanties définies aux articles 10.3 à 10.7, l'une des institutions désignées à l'article 10.9, sans que ce transfert puisse être à l'origine d'une baisse des avantages acquis par les salariés. Le changement d'institution devra être effectué au plus tard le 1er janvier 2007.

En application de la loi du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés sont en arrêt à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès de l'organisme gestionnaire. Au vu de ces déclarations et afin d'assurer selon le cas, soit l'indemnisation, soit les revalorisations futures, soit la poursuite de la garantie décès aux bénéficiaires de rentes ou d'indemnités journalières, les organismes gestionnaires calculeront la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes. Cette surcotisation mutualisée au niveau de l'ensemble de la branche fera l'objet d'un avenant qui déterminera la répartition de ce coût entre employeur et salarié.

Article 10.12

En vigueur étendu

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes désignés :

- les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 10.4 et 10.7 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations « Incapacité » et « Invalidité », et tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité en cause, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce, au niveau de prestation telle qu'elle est définie par le texte conventionnel au jour de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation. Cet engagement sera mis en oeuvre selon les modalités suivantes :

Les prestations de rente servies par l'OCIRP continueront à être revalorisées par cet organisme suivant les mêmes modalités prévues avant le changement d'organisme assureur.

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

- les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

Article 10.13

En vigueur étendu

Celle-ci est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs représentatifs dans la branche.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Elle pourra se doter d'un règlement intérieur.

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

Les réunions de ces 2 commissions seront, autant que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant.

Chapitre XI : Pluralité d'employeurs - Groupements d'employeurs

Préambule

En vigueur étendu

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

Les groupements d'employeurs, les associations travaillant sur la gestion des personnels à temps partagé répondent aux besoins spécifiques du secteur sportif pour l'encadrement de leurs activités.

Ils participent au soutien des petites structures sportives pour assurer leur développement, tout en oeuvrant pour la pérennisation des emplois dans la branche professionnelle.

Article 11.1

En vigueur non étendu

11.1.1. Constitution et principes

Des groupements d'employeurs constitués conformément aux articles L. 1253-1 et suivants du code du travail et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport peuvent mettre des salariés à disposition de leurs membres et apporter aide et conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

11.1.2. Obligations

Les groupements d'employeurs dont la majorité des adhérents relève de la CCN "Sport" sont soumis aux dispositions de celle-ci.

Les employeurs qui font partie du groupement assument une responsabilité solidaire concernant les engagements contractés auprès des salariés dudit groupement.

Le groupement d'employeurs assumera vis-à-vis des salariés mis à disposition toutes les obligations de l'employeur, notamment celles mentionnées dans la présente CCN "port" et celles relatives à la médecine du travail.

11.1.3. Dispositions spécifiques

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

Le calcul de l'effectif, les règles d'électorat et d'éligibilité sont définies aux articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, L. 2314-18 et suivants du code du travail, ainsi que dans le chapitre III de la présente convention.

(1)

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 127-7 du code du travail (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Article 11.2

En vigueur non étendu

11.2.1. Principe

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

Le salarié est tenu d'informer chacun de ses employeurs sur ses autres engagements contractuels.

11.2.2. Durée du travail

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

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

11.2.3. Médecine du travail

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

- le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédents son embauche (ce délai est ramené à 3 ans maximum pour les salariés mentionnés à l'article R. 4624-17 du code du travail soumis à une surveillance médicale particulière) ;
- le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques équivalents ;
- le service de santé au travail concerné est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou du temps de travail, formulée au titre de l'article L. 4624-3 du code du travail, ou aucun avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, n'a été émis au cours des 5 dernières années (ou, pour le salarié mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des 3 dernières années).

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

Pour les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, un examen médical d'aptitude est réalisé lors de l'embauche sauf si le salarié a déjà fait l'objet d'un constat d'aptitude sur le même poste au cours des 2 dernières années, dans les conditions prévues par les articles R. 4624-23 et suivants du code du travail.

Chapitre XII : Sport professionnel

Préambule

En vigueur non étendu

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

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

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

Les caractéristiques particulières des activités auxquelles s'applique le présent chapitre imposent de prendre en compte les données suivantes :

- la mixité dans les compétitions des différents sports concernés étant le plus souvent interdite ou impossible, toute disposition relative à l'égalité des sexes n'a pas lieu d'être entre sportifs ;
- la durée courte et la nature des carrières du sport professionnel ainsi que le recours au contrat à durée déterminée imposent une approche particulière, notamment des questions de classification et d'ancienneté.

Article 12.1

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises (sociétés ou associations) ayant pour objet la participation à des compétitions et courses sportives, et qui emploient des sportifs et leurs entraîneurs pour exercer leur activité en vue de ces compétitions :

- soit au sein d'une ligue professionnelle au sens des articles L. 132-1 et suivants et R. 132-1 et suivants du code du sport ;

- soit au sein d'une fédération imposant la procédure prévue par L. 222-2-6 du code du sport ou toute procédure réglementaire prévue conformément à l'article L. 131-16 (3°) du code du sport, en vue de garantir l'équité des compétitions, sous condition d'être couvertes par un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou par un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1.

Lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord sectoriel visé à l'article 12.2.1, les entreprises disposent d'un délai transitoire de 18 mois à compter de la mise en œuvre d'une des procédures obligatoires prévues ci-dessus, pour permettre l'engagement des négociations d'un tel accord, à condition d'en avoir informé le secrétariat de la commission sport professionnel. Pour les entreprises déjà soumises à l'une de ces procédures à la date de signature dudit avenant, le délai de 18 mois sera décompté à partir de la signature de l'avenant n° 112.

A cette période transitoire s'ajoute un délai de 24 mois pour aboutir à la conclusion dudit accord.

Pendant cette période, ces entreprises restent soumises aux dispositions du présent chapitre.

Dans le champ défini ci-dessus, les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux sportifs - y compris ceux qui seraient sous convention de formation avec un centre de formation agréés - et à leurs entraîneurs.

Le présent chapitre s'applique également aux sportifs employés par les fédérations sportives en qualité de membres d'une équipe de France ainsi qu'à leurs entraîneurs qui les encadrent à titre principal.

Article 12.2

En vigueur non étendu

Article 12.2.1.

Accord sectoriel

Lorsqu'un accord sectoriel est conclu, sont applicables :

- les dispositions des chapitres 1er à 3,8 et 13 de la convention collective du sport ;
- les dispositions de l'article 12.8 ;
- les dispositions de l'article 12.6.

Les accords sectoriels définis pour chaque sport professionnel, ou leurs avenants modificatifs, constituent partie intégrante du présent chapitre.

Ne peut acquérir la qualité d'accord sectoriel qu'un accord :

- élaboré dans le secteur considéré et définissant les catégories de personnels auxquelles ils s'appliquent dans les limites de l'article 1er ci-dessus ;
- traitant de l'ensemble des points suivants :
 - - les thèmes des chapitres 4 à 7 et 11 de la convention collective :
 - - - son champ, qui ne peut s'étendre au-delà d'un sport (1) ;
 - - - la durée des contrats ;
 - - - le temps de travail ;
 - - - la santé, l'hygiène, la sécurité ;
 - - - la prévoyance ;
 - - les conditions dans lesquelles l'accord pourra être modifié ;
 - - le thème de l'article 12.4.2 ;
 - - les dérogations éventuelles qu'il sera possible d'apporter à l'accord sectoriel par accord d'entreprise sous réserve des dispositions du code du travail.

En l'absence d'un thème traité par un accord sectoriel, il sera fait application du chapitre XII de la CCNS.

Sauf dispositions prévues par accord sectoriel le permettant, les accords d'entreprise ne peuvent déroger que dans un sens plus favorable ;

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

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

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

Article 12.2.2

Accords collectifs signés avant la signature de l'avenant n° 112

Les accords ayant valeur de convention collective et autres accords conclus antérieurement à la signature de l'avenant n° 112, ainsi que leurs avenants existants ou ultérieurs, ne sont pas soumis aux dispositions prévues par l'article 12.2.1.

Il s'agit de :

- la charte du football professionnel ;
- la convention collective du rugby professionnel ;
- la convention collective du basket professionnel ;
- l'accord collectif du cyclisme ;
- l'accord collectif du handball masculin 1re division ;
- l'accord collectif du football fédéral ;
- l'accord collectif du rugby fédéral 1.

L'ensemble de ces conventions et accords sera désigné par le terme générique ' accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ' dans les autres dispositions du présent chapitre.

Les dispositions prévues par ces accords ne sont pas remises en cause par les dispositions de l'avenant n° 112. Lorsqu'une disposition prévue par cet avenant n'est pas traitée dans un accord collectif, il sera fait application du chapitre XII de la CCNS.

Ces accords et conventions sont soumis aux dispositions des articles 12.6 et 12.8 du présent chapitre et au chapitre VIII de la CCNS. »

Article 12.2.3

Dispositions spécifiques

Si, dans un sport où ont été appliquées les dispositions des articles 12.2, un accord sectoriel est conclu par la suite, les parties devront définir dans le texte dudit accord (ou dans un accord spécifique respectant la même procédure) les conditions de sa mise en application.

Si, dans un sport existe deux ou plusieurs accords collectifs définis par des champs d'application différents, les parties devront préciser dans le texte desdits accords (ou dans un accord spécifique respectant la même procédure) les conditions de leur application.

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

Section 1 : Dispositions d'application générale

Article 12.3

En vigueur étendu

12.3.1. Objet du contrat de travail

12.3.1.1. Sportif

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

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

12.3.1.2. Entraîneur

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

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

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

La mission de l'entraîneur peut également comprendre accessoirement des activités de représentation au bénéfice de son employeur.

Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification.

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

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

12.3.1.3. Employeur

L'employeur du sportif professionnel est en principe une société sportive ou, seulement en l'absence d'une telle société, une association. Il en est de même pour les entraîneurs professionnels.

Toutefois les contrats de travail des entraîneurs et des joueurs des centres de formation peuvent également être conclus avec l'association gestionnaire du centre.

L'employeur peut également être une fédération sportive lorsqu'elle salarie des sportifs en qualité de membres d'une équipe de France, ainsi que les entraîneurs qui les encadrent à titre principal.

L'exécution normale du contrat de travail passe par la possibilité, pour les sportifs, de participer à des compétitions inscrites au programme de leur employeur. Celui-ci doit donc mettre en oeuvre les moyens permettant aux entraîneurs et sportifs visés au présent chapitre d'atteindre leur meilleur niveau en vue des compétitions pour la préparation desquelles ils ont été engagés. La participation d'un sportif à chaque compétition relève du pouvoir de sélection exercé sous la responsabilité de l'employeur. En revanche, l'employeur ne saurait maintenir, sans motif légitime (notamment retour de blessure ou motif disciplinaire) l'un des salariés visés au présent chapitre à l'écart du programme commun mis en place au sein de l'entreprise pour la préparation et l'entraînement de l'équipe pour laquelle il a été engagé.

12.3.2. Caractère particulier du contrat de travail

12.3.2.1. Contrat de travail à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée dit ' spécifique ' est un contrat à durée déterminée conclu conformément aux dispositions des articles L. 222-2 à L. 222-2-8 du code du sport. Les contrats conclus avant le 27 novembre 2015 entrent toujours dans le champ d'application des articles L. 1242-2-3° et D. 1242-1 du code du travail jusqu'à leur renouvellement.

12.3.2.2. Pluralité d'emplois

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

La durée minimale des sportifs en centre de formation visés à l'article 12.9.1 est définie par l'article 12.9.2 du présent chapitre.

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

12.3.2.3. Durée du contrat de travail

Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. La durée du contrat ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois. Ils s'achèvent la veille avant minuit du début d'une saison sportive (la date du début de la saison sportive est arrêtée par l'autorité sportive compétente selon les cas la fédération nationale, la ligue professionnelle, ou autre).

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

Un CDD spécifique peut être conclu pour une durée de moins de 12 mois dans le respect des dispositions suivantes :

- à titre transitoire, jusqu'au 1er juillet 2018, un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison pour une durée inférieure à 12 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive.

- après le 1er juillet 2018, les dispositions suivantes sont applicables :

- un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 6 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions ;

- un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 5 mois en cas de remplacement d'un salarié sportif ou entraîneur temporairement absent dont le contrat est suspendu pour maladie ou accident de travail ou congé maternité à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions ;

- un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 5 mois en cas de mutations temporaires d'un sportif ou entraîneur à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions.

L'entraîneur principal d'un centre de formation agréé conformément aux dispositions de l'article 12.9.1 ci-dessous, titulaire d'un CDD spécifique, bénéficie d'un contrat d'une durée de 2 ans minimum. Les prolongations éventuelles ne pourront être que d'une année.

12.3.2.4 Période d'essai

Les contrats de travail des sportifs, des sportifs en formation et des entraîneurs ne peuvent comporter, quelle que soit leur date de signature, une période d'essai, sauf dispositions prévues par un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 prévoyant cette période d'essai.

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

12.3.2.5 Mutations Temporaires

Les mutations temporaires des sportifs ne sont autorisées qu'à titre gratuit, sauf dispositions contraires prévues par un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1.

Article 12.4

En vigueur non étendu

Article 12.4.1

Etablissement 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.

Article 12.4.2

Portée de la procédure fédérale en vue de garantir l'équité des compétitions

Lorsqu'une procédure fédérale est imposée aux entreprises en vue de garantir l'équité des compétitions conformément à l'article L. 131-6 3° ou à l'article L. 222-6 du code du sport, un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 doit :

- faire explicitement référence à la procédure fédérale incluant notamment l'envoi des contrats de travail et en particulier au champ des entreprises visées, à l'organisation de la procédure et à l'information des parties sur son déroulement ;
- déterminer les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation sur les contrats de travail.

Dans le cas contraire, le défaut d'homologation ne pourra avoir aucun effet sur le contrat de travail.

Article 12.5

En vigueur étendu

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre les salariés et l'employeur dans le cadre du contrat de travail conclu entre les 2 parties ; elles ne visent pas les sanctions pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par l'autorité sportive compétente (selon les cas la fédération nationale, la ligue professionnelle ou autre).

Pour assurer le respect des engagements contractés par les salariés, l'employeur dispose de sanctions allant de l'avertissement à la mise à pied pour un temps déterminé, voire à la suspension ou même à la rupture du contrat. Ces sanctions doivent être prévues par le règlement intérieur de l'entreprise. Un exemplaire de celui-ci est remis à chaque salarié avant le début de la saison, ou en cas de mutation, lors la signature de son contrat.

Toute sanction infligée à un salarié en application du règlement intérieur doit être prononcée conformément aux dispositions du code du travail.

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

Article 12.6

En vigueur étendu

12. 6. 1. Structure de la rémunération du salarié

La rémunération du salarié, dont le montant annuel respecte les minima prévus par le présent chapitre, comprend un salaire fixe et des avantages en nature valorisés dans le contrat. La rémunération du salarié peut également comprendre :

- des primes liées au respect par le salarié de règles d'éthique (primes d'éthique »), et / ou, à l'exclusion de l'entraîneur, à son assiduité dans son activité au sein du club (primes d'assiduité ») dans la mesure où l'accord sectoriel applicable le prévoit. Les conditions d'attribution de ces primes sont fixées par le contrat de travail ou le règlement intérieur du club en conformité avec les dispositions de l'accord sectoriel ;
- des primes liées à la participation du salarié aux matchs officiels, ou aux résultats sportifs obtenus par le club, versées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement ou d'épargne salariale ou dans le cadre d'un accord de participation ;
- ainsi que toute autre forme autorisée par la loi.

La rémunération des sportifs peut également comprendre un droit à l'image collective défini, dans les conditions et limites fixées par la loi du 15 décembre

2004, par l'accord sectoriel applicable ou à défaut par les dispositions de l'article 12. 11. 1. 1 ci-dessous (dans la section 2).

Dans tous les cas, tout élément de rémunération individuelle convenu entre les parties, ou garanti par l'employeur doit être intégré au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant le cas échéant), et être exprimé en montant brut.

En outre, les modalités d'attribution des éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondées sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du club.

12. 6. 2. Rémunération minimum

12. 6. 2. 1. Principe

Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1 alinéa 1 doit être au moins égale pour un sportif salarié à temps plein à 12,75 SMC brut par an hors avantage en nature.

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

12. 6. 2. 2. Dispositions particulières aux entraîneurs

Le salaire minimum conventionnel (SMC) est fixé conformément aux dispositions de l'article 9. 2. 1 de la présente convention :

CLASSE	SALAIRE MENSUEL
A Technicien	SMC majoré de 18,23 %
B Technicien	SMC majoré de 33,01 %
C Agent de maîtrise	SMC majoré de 37,94 %

CLASSE	SALAIRE ANNUEL
D Cadre	26,61 SMC

CLASSE	DÉFINITION	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	TECHNICITÉ	EMPLOI TYPE relevé
A Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'un encadrement sportif bénévole d'une équipe de jeunes donnée, dont au moins 1 des sportifs est rémunéré, et contrôler l'exécution par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en oeuvre.	Entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans).
B Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi implique la responsabilité d'un encadrement sportif regroupant au moins un autre entraîneur rémunéré et, le cas échéant, d'autres entraîneurs bénévoles. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité dans la politique de gestion du personnel (les sportifs).	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur principal ou coentraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur de centre de formation agréé.
C Agent de Maîtrise	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe par délégation requérant une conception des moyens. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur adjoint de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Entraîneur de centre de formation agréé. Entraîneur principal de l'équipe fanion ou réserve d'une structure sportive.
D Cadre	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur principal ou coentraîneur de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Directeur sportif d'un centre de formation agréé.

12. 6. 2. 3. Disposition particulière aux salariés à temps partiel

Les dispositions des 12. 6. 2. 1 et 12. 6. 2. 2 ci-dessus s'appliquent au pro rata temporis pour le temps partiel, dans le respect des règles consacrées par le présent chapitre à la durée du travail.

12. 6. 3. Obligations consécutives aux rémunérations

Le salaire fixe doit être versé par mensualité par les employeurs aux salariés sous contrat au plus tard le 5e jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à 30 jours au plus d'intervalle.

La rémunération mensuelle versée au sportif sur la base de son salaire annuel contractuel est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, la présente disposition consacrant une dérogation aux articles L. 3242-3 et L. 3251-3 du code du travail. Cela vaut tant pour le sportif à temps complet que pour celui à

temps partiel.

Les primes liées à la participation aux matchs et aux résultats sportifs obtenus par l'employeur doivent être versées au plus tard, sauf modalités particulières prévues au titre d'un dispositif d'épargne salariale, à l'expiration de la saison sportive concernée. A défaut de paiement par l'employeur de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le salarié peut adresser à son employeur une mise en demeure.

Le non-paiement par l'employeur de la rémunération, à l'expiration d'un délai de 15 jours après mise en demeure adressée par le salarié, constitue une faute imputable à l'employeur justifiant la rupture du contrat et susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts.

Conformément aux dispositions du code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un salarié doit être formulée par ce dernier dans un délai de 5 ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

Article 12.7

En vigueur non étendu

12. 7. 1. Durée du travail et repos

12. 7. 1. 1. Principes

Parce qu'il est pratiqué à un haut niveau de compétition, le sport professionnel exige une condition physique parfaite qui rend indispensable le respect scrupuleux d'une préparation (notamment physique) minutieuse ainsi que de temps de pause et de repos tout aussi essentiels. Protectrices de la santé et de la sécurité, les dispositions légales et conventionnelles imposant des temps de pause et de repos minimum ainsi qu'une durée maximum de travail sont également déterminantes au regard de la bonne exécution des obligations contractuelles touchant aux tâches à accomplir.

La nature particulière de l'activité d'un sportif professionnel, ainsi que la nécessité, pour pouvoir exercer efficacement, d'une longue préparation, notamment physique, rendent indispensable la déclinaison de la définition légale de la notion de temps de travail effectif. Par ailleurs, si certaines périodes d'activité se répètent semaine après semaine, il en est d'autres qui dépendent d'une part du calendrier des compétitions et d'autre part du fait que les sportifs d'une même équipe n'ont pas forcément les mêmes charges de travail. Il en résulte que même dans les sports dits « collectifs », l'horaire est partiellement individuel ; de même que l'horaire collectif varie d'une semaine à l'autre au cours de la saison pour des raisons indépendantes de la volonté de la structure employeur.

Selon les phases de repos, de congés et d'intersaisons obligatoires incluses dans ce chapitre, il ressort que chaque accord sectoriel doit prévoir des dispositions relatives à l'organisation de la période comprise entre 2 saisons sportives (« intersaison »).

Ces données valent également pour les entraîneurs dont les temps de travail et de repos sont nécessairement liés à ceux du sportif.

Il n'en est autrement que si l'entraîneur à la qualité de cadre et exerce à temps complet ; dans ce cas, son temps de travail obéit aux dispositions de l'article 12. 7. 1. 4 ci-dessous (temps de travail des cadres) sauf dispositions particulières.

12. 7. 1. 2. Temps de travail effectif

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

- par les sportifs et les entraîneurs ;
- aux compétitions proprement dites ;
- aux entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, aux entraînements individuels complémentaires ;
- aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque celle-ci a lieu à l'extérieur du lieu habituel de travail et cela quel que soit le mode de transport retenu. Si le déplacement nécessite un coucher sur place, la période pendant laquelle le salarié est dans sa chambre n'est pas un temps de travail effectif, n'étant pas un temps d'astreinte ou de veille dès lors que le salarié n'a pas à être éventuellement appelé pour effectuer une tâche ;
- aux repas post et pré-compétition pris en commun à la demande de l'employeur ;
- à la participation à des actions promotionnelles et / ou commerciales à la demande de son employeur ;
- par les sportifs :
 - aux séances de musculation et, plus généralement, d'entretien de la forme physique imposée dans le cadre de sa préparation ;
 - aux rencontres avec le médecin de la structure employeur », les kinésithérapeutes, diététiciens et, d'une manière générale, tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance se révèle nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental ;
- par les entraîneurs :
 - aux préparations des séances d'entraînement et de matchs, aux supervisions des autres équipes du club ou des équipes adverses ;
 - aux analyses d'après match ;
 - aux entretiens avec les médias à la demande de l'employeur ou de l'organisateur de la compétition ;
 - aux entretiens avec les sportifs membres de la structure employeur » comme avec les sportifs, ou leurs représentants, envisagés pour un recrutement ultérieur ;
 - aux réunions internes à l'entreprise employeur » (avec les dirigeants, les autres entraîneurs...), ainsi qu'aux tâches administratives accomplies dans le cadre de leurs fonctions au sein de cette entreprise ;
 - aux rencontres avec le médecin de la structure employeur » et / ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire.

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

12. 7. 1. 3. Temps partiel

12.7.1.3.1. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des sportifs visés par l'article 12.3.1.1 est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à cette durée du travail.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des entraîneurs visés par l'article 12.3.1.2 est fixée à 18 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

La durée minimale de travail des contrats de travail en cours à la signature de cet avenant reste fixée à 17 h 30 jusqu'à leur renouvellement.

Toutefois un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut fixer une durée minimale de travail des entraîneurs professionnels inférieure pour les entraîneurs professionnels ne bénéficiant que d'une délégation limitée dans la gestion des sportifs.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

12.7.1.3.2. Dérogation applicable aux sportifs en formation

Une durée minimale de travail est fixée pour les sportifs en formation dans les conditions prévues par l'article 12.9.2.

12.7.1.3.3. Modalités de regroupement des horaires de travail

L'application de l'article 12.7.1.3.1 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

12.7.1.3.4. Mentions obligatoires dans le contrat

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat doit contenir les mentions suivantes auxquels s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.6.1 :

- la qualification ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle (sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail) ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat.

12.7.1.3.5. Modification de la répartition de la durée du travail

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail en respectant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : force majeure, intempéries, contrainte liée aux compétitions, indisponibilité des locaux ou d'un membre de l'équipe ou de son encadrement ou d'indisponibilité des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai peut être réduit à 4 ou 3 jours ouvrés.

12.7.1.3.6. Heures complémentaires

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

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

Les heures complémentaires sont payées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées.

Dans les mêmes conditions, le bulletin de paie fait apparaître le nombre d'heures travaillées et la rémunération majorée afférente.

12.7.1.3.7. Compléments d'heures par avenant

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

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est limité à 4, et la durée maximale de chaque avenant ne peut excéder 21 jours consécutifs.

Les compléments d'heures effectués conformément à l'avenant sont payés à la fin de chaque mois.

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

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

12.7.1.3.8. Interruption journalière d'activité

Aux termes de l'article L. 3123-16 du code du travail, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

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

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

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

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

12.7.1.3.9. Droits des salariés à temps partiel

12.7.1.3.9.1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.

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

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

12.7.1.3.9.2. Egalité de traitement

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

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions du présent chapitre pro rata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

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

Lorsque le temps de travail est aménagé par accord d'entreprise conclu conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, en cas de rupture du contrat en cours de période annuelle, le salarié qui aurait reçu une rémunération lissée supérieure au nombre d'heures réellement effectuées à la date de notification de la rupture, n'est tenu de rembourser le trop-perçu qu'en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

12.7.1.4. Dispositions particulières aux entraîneurs classés dans la catégorie cadres (1)

La durée de travail des entraîneurs cadres qui exercent à temps complet, peut être évaluée dans le cadre d'une convention de forfait jours à l'année.

Entre le début, et la fin de la saison sportive, le nombre de jours de travail ne peut alors excéder 214 jours, auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

La mise en oeuvre du forfait jours à l'année suppose que le recours à ce mode de décompte des temps de travail, bien que prévu conventionnellement, soit prévu par le contrat de travail.

12.7.1.5. Repos

a) Repos quotidien.

Une durée minimale de repos entre 2 jours de travail doit impérativement être respectée. Elle est de 11 heures. Cette durée minimale pourra être réduite à 9 heures pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

b) Repos hebdomadaire.

Compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise, et conformément aux dispositions du chapitre V de la présente convention, il est fait dérogation à

l'obligation du repos dominical pour les salariés visés au présent chapitre. Ce principe s'applique même en l'absence de mention particulière dans le contrat de travail.

La durée du repos hebdomadaire obligatoire peut être réduite à 33 heures lorsque, lors de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

Les jours de repos hebdomadaires qui ne pourront être pris en raison de la nature de la compétition seront reportés dès la fin de celle-ci. Toutefois le cumul des repos hebdomadaires reportés ne peut être supérieur à 5 jours, sans donner lieu à une totale récupération (2).

12. 7. 2. Congés payés

12. 7. 2. 1 Définition

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées à l'article L.3141-1 du code du travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (article 12. 7. 1. 2).

Les notions de jours ouvrables, de mois de travail effectif, de semaine, sont celles définies par le code du travail.

12. 7. 2. 2. Durée et période des congés

12. 7. 2. 2. 1. Le sportif.

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

Le droit annuel à congés payés des sportifs sera de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables (ce dispositif écartant les jours supplémentaires liés au fractionnement), et ce droit sera mis en oeuvre selon les modalités suivantes :

- 19 jours consécutifs, afin de leur permettre de se régénérer pour la saison sportive suivante, sans qu'aucune contrainte de la part de l'employeur ne puisse être imposée au sportif ; ces congés devront se situer pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

- 5 jours consécutifs en fin d'année civile, comprenant au moins le 25 décembre ou le 1er janvier ;

- le solde réparti, en accord avec l'employeur, en 3 périodes au maximum définies sous réserve des contraintes sportives dès la définition des calendriers fédéraux.

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

12. 7. 2. 2. 2.L'entraîneur.

Le droit annuel à congé payé est, pour les entraîneurs, régis par le présent chapitre de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la saison sportive et aux périodes de congés des sportifs, étant entendu que les exigences de la fonction d'entraîneur font qu'il est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs et quelques jours après le départ en congé de ceux-ci.

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

12. 7. 2. 3. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le sportif ou l'entraîneur aurait perçue s'il avait travaillé au cours de la même période. Cette rémunération comporte les éléments prévus au contrat de travail ou précisés par voie d'avenant ainsi qu'il est dit au dernier alinéa de l'article 12. 6. 1. 1 (2).

Le salaire annuel du sportif ou de l'entraîneur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité.L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde du salarié.

Pour sa détermination ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et / ou aléatoire.

12. 7. 3. Hygiène et sécurité

12. 7. 3. 1. Prescriptions générales

Pour satisfaire aux obligations prévues à l'article 12. 3. 1. 3, l'employeur doit veiller à mettre en oeuvre les moyens que requiert l'exercice de la discipline sportive concernée. Cela vaut aussi bien pour les installations, l'assistance médicale, la mise à disposition de matériels ou l'entretien du corps. Cette obligation de moyens s'impose notamment en raison des risques d'accidents durant les compétitions comme durant les entraînements, risques rendus plus dangereux dans le cadre du sport professionnel.

Pour ces raisons toutes prescriptions voulues par l'employeur dans ce domaine doivent faire l'objet, avant d'être arrêtées, d'une consultation préalable du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel. Dans ce cadre, les employeurs prendront toutes mesures pour que soient strictement respectés les repos minima nécessaires à la protection de la santé des salariés et au déroulement normal de l'activité.

L'employeur doit également tout mettre en oeuvre pour que l'entraîneur soit dans des dispositions optimales pour l'exercice de son activité.

Il appartient à l'entraîneur de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux matchs et entraînements dans les dispositions requises.

12. 7. 3. 2. Hygiène

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

12. 7. 3. 3. Sécurité

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

Il entre dans les attributions de l'entraîneur de contribuer à la mise en oeuvre :

- de la politique générale de prévention et de sécurité de l'employeur ;

- de la politique de l'entreprise en matière de lutte contre le dopage.

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

12. 7. 3. 4. Santé

a) Prévention et lutte contre le dopage.

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

b) Congés des salariées enceintes.

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

article L. 3123-14-1 du code du travail article L. 3122-2 du code du travail article L. 3123-14-1 du code du travail article L. 3122-2 du code du travail

NOTE 1 : Avenant 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel BO 2014/26 article 4 :

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des nouvelles dispositions introduites par le présent accord, les parties décident d'engager en 2016 une étude statistique dans le cadre de l'observation des

données de branche sur le travail à temps partiel.

1. A la suite de l'évaluation mentionnée au présent article, les parties s'entendent pour l'ouverture d'une négociation visant à apporter les ajustements nécessaires aux dispositions relatives au travail à temps partiel pour tenir compte de la réalité de la branche.

2. Si cette négociation devait ne pas aboutir par la signature d'un nouvel accord substitutif à la date butoir du 1er juillet 2017, les dispositions suivantes se substitueraient aux dispositions prévues par l'article 2 du présent accord :

L'article 12.7.1.3.1 de la convention collective nationale du sport serait remplacé par les dispositions suivantes.

« 12.7.1.3.1. Dérégation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée)

Par dérogation à l'

, la durée minimale de travail des sportifs professionnels est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'

Par dérogation à l'

, la durée minimale de travail des entraîneurs est fixée à 18 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée. »

En outre, l'article 12.7.1.3.8 serait rédigé ainsi :

« 12.7.1.3.8. Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 2 heures continues de travail.

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

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

En cas de dérogation à l'interruption journalière d'activité en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une compensation financière, définie comme suit :

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

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

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

NOTE 2 : Avenant n°120 du 15 juin 2017, article 1er :

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 1er décembre 2017, afin de permettre la tenue de la négociation visant à apporter les éventuels ajustements aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel prévues au point 1 de cet article. Les partenaires sociaux de la branche se réservent la possibilité de différer l'application des articles susmentionnés jusqu'au 1er juillet 2018 dans le cadre d'un avenant ultérieur.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8 de la CCNS est maintenue.

NOTE 3 : Avenant n°125 du 7 novembre 2017, article 1er :

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 1er juin 2018 afin de permettre la tenue de la négociation visant à apporter les éventuels ajustements aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel prévues au point 1 de cet article.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8 de la CCNS est maintenue.

Ces dispositions remplacent celles prévues dans l'article 1er de l'avenant n° 120 du 15 juin 2017.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3123-17 et L. 212-15-3 (III) du code du travail, qui prévoient des clauses obligatoires en matière de temps partiel et de forfaits jours (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail, qui prévoient que cette indemnité doit être égale à 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence si elle est plus favorable que l'indemnité perçue au titre de la règle du maintien du salaire (arrêté du 21 novembre 2006, art. 1er).

Article 12.8

En vigueur étendu

12. 8. 1. Dispositions générales

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

12. 8. 2. Dispositions particulières aux entraîneurs

Lorsqu'un entraîneur professionnel relevant du présent chapitre dépose une demande de formation au titre du DIF, l'employeur est tenu :

- de donner suite à cette demande avant la fin de la saison sportive ;

- et d'abonder d'une durée égale le temps de formation sans que cet abondement puisse dépasser 3 jours.

12. 8. 3. Dispositions particulières au CIF.

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

-à l'issue du contrat : selon les critères réglementaires fixés par l'OPACIF Uniformation dans les 12 mois après le terme du dernier contrat ;

-en cours de contrat, dans le cas où la formation se déroule pour partie durant le contrat de travail : s'il dispose d'une ancienneté de 24 mois dans la même entreprise ou de 48 mois attestés dans la branche professionnelle.L'autorisation d'absence de l'employeur est requise (1).

Lorsque la demande d'un salarié est acceptée par l'OPACIF, la rémunération pendant le déroulement du congé individuel de formation est plafonnée au maximum à 2, 3 fois le plafond de la sécurité sociale en vigueur.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 6322-28 (anciennement article L. 931-15, alinéa 6) et R. 6322-20 (anciennement article L. 931-15, alinéas 2 et 3) du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

Article 12.9

En vigueur étendu

12.9.1. Définition

L'accès à un centre de formation agréé selon les dispositions l'article 15-4 de la loi n° 84-610 du 13 juillet 1984 est subordonné à la conclusion d'une convention conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette convention est établie entre l'association ou la société dont relève le centre et le bénéficiaire de la formation ou son représentant légal.

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

12.9.2. Contrat de travail d'un sportif en formation

L'association ou la société dont relève le centre de formation peut proposer au sportif en cours de formation un contrat de travail tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, et dont la date d'expiration doit être identique à celle de la convention de formation.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, sous réserve d'être titulaire de la convention mentionnée à l'article L. 211-5 du code du sport et conclue avec un centre agréé au sens de l'article L. 211-4 du code du sport, le sportif de moins de 26 ans est de droit soumis à une durée minimale de 9 heures hebdomadaires, dès lors que sa formation s'inscrit dans un cursus de niveau secondaire ou postsecondaire (général ou technique).

Par dérogation à l'article 12.10.2, le sportif en formation visé au présent article qui n'est pas pris en charge par la sécurité sociale en cas de maladie, d'accident du travail ou de trajet, car n'ayant pas effectué au moins 200 heures de travail salarié au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant cet arrêt ou n'ayant pas perçu au moins 1 015 fois le Smic horaire, bénéficie du maintien de son salaire de référence pendant 90 jours.

Article 12.10

En vigueur étendu

12.10.1. Dispositions générales

Quelle que soit leur ancienneté, les salariés visés au présent chapitre bénéficient des dispositions suivantes :

- maintien du salaire de référence en cas de maladie ou d'accident du travail, dans les conditions définies à l'article 12-10.2 ;

- versement d'un capital en cas de décès égal au moins à 300 % du salaire annuel de référence ;

- indemnisation de l'invalidité définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence utilisé pour le calcul de ces garanties est entendu comme le salaire net tel qu'il résulte du contrat de travail ; il est limité aux tranches A et B de la sécurité sociale.

Pour satisfaire à ces exigences, les employeurs sont libres de souscrire des garanties auprès de l'organisme de leur choix, sous réserve des modalités définies par accord sectoriel.

12.10.2. Maladie ou accident du travail

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie, d'accident de travail ou de trajet dûment constaté par certificat médical, les salariés visés au présent chapitre bénéficieront d'un maintien de salaire dans les conditions et limites ci-dessous :

Les salariés :

- devront avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de leur employeur et de la caisse de sécurité sociale ;

- devront être pris en charge à ce titre par le régime général ou un autre régime de sécurité sociale.

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

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

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

Article 12.11

En vigueur étendu

12.11.1. Exploitation de l'« image associée »

Le présent article vise la reproduction sur tout support et/ou par tout moyen de l'image, du nom, de la voix du sportif ou de l'entraîneur (ci-après « l'image du salarié »), associée à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur (ci-après « l'image de l'employeur »).

Le nombre minimum de sportifs et/ou d'entraîneurs dont l'image, reproduite sur un même support d'une manière identique ou similaire, constitue une image associée collective, est fixé à 50 % de l'effectif présent sur le terrain pour la discipline considérée ; si ce nombre n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier inférieur.

En deçà de la limite ainsi fixée, l'image est considérée comme individuelle.

12.11.1.1. Image associée collective

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

12.11.1.2. Image associée individuelle

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

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

12.11.1.2.2. Exploitation par le salarié.

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

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

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

12.11.2. Utilisation par le salarié de son image individuelle

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

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

12.11.3. Port des équipements

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

Les équipements spécialisés sont ceux considérés dans le sport pratiqué comme ayant une incidence matérielle sur la performance des sportifs en raison de leurs caractéristiques techniques particulières.

L'engagement éventuel du salarié de porter les équipements spécialisés fournis par l'employeur doit être expressément mentionné dans le contrat de travail ou par voie d'avenant à celui-ci.

Article 12.12

En vigueur étendu

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

En principe, elle n'a aucune incidence sur le lien de travail qui unit les intéressés au groupement sportif qui les emploie.

Le sportif, et/ou l'entraîneur, est alors réputé remplir auprès de la fédération une mission confiée par son employeur au titre de ses activités salariées, et pour laquelle il conserve l'intégralité de ses droits de salarié.

La fédération dans ce cas devra s'assurer qu'en cas de blessure le salarié bénéficie au moins de la protection sociale prévue par l'article 12.10.1 du présent chapitre.

Les dispositions de l'article 12.11 ci-dessus doivent être comprises sous la réserve des obligations résultant pour les intéressés de leur participation à l'équipe de France.

Chapitre XIII : Epargne salariale - Compte épargne-temps

En vigueur étendu

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

DISPOSITIONS FINALES

Article 22

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

(1) Numérotation des articles 22 à 25 issue de l'accord du 7 juillet 2005 portant création de la convention nationale du sport.

Article 24

En vigueur étendu

La convention collective nationale du sport est applicable à la date d'extension du présent accord.

Toutefois, les rémunérations minima conventionnelles garanties définies aux articles :

- 9. 2. 1 concernant les salariés des groupes 1 à 5 ;

- 12. 6. 2. 1 ;

- 12. 6. 2. 2 concernant les entraîneurs des classes A à C,

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

la date de l'extension, soit le 25 novembre 2006 : 85 %

1 an après cette échéance, soit le 25 novembre 2007 : 90 %

Le 1er janvier 2008 : 100 %

Les rémunérations minima conventionnelles garanties définies aux articles :

- 9. 2. 1 concernant les salariés des groupes 6 à 8 ;

- 12. 6. 2. 2 concernant les entraîneurs de la classe D,

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

Depuis la date de l'extension, soit le 25 novembre 2006 : 75 %

1 an après cette échéance, soit le 25 novembre 2007 : 85 %

Le 1er janvier 2008 : 100 %

Article 25

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et d'une demande d'extension..

Annexe I : Mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle

Préambule

En vigueur étendu

(Créée par accord du 6-3-2003)

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

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

Cet accord fixe les conditions de mise en oeuvre de CQP dans la branche sport. Les CQP seront positionnés dans la grille de classification des emplois mentionnés dans la convention collective nationale du sport.

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

Il est applicable aux entreprises et établissements relevant du champ d'application de la convention nationale du sport.

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

a) La dénomination de la certification ;

b) Le profil professionnel, les perspectives d'emploi et de professionnalisation et l'articulation avec les certifications existantes et les passerelles envisageables avec les titres ou les diplômes d'Etat existants dans la même discipline ;

c) Le référentiel professionnel de l'emploi visé, précisant les prérogatives et leurs limites d'exercice ;

d) Une étude de faisabilité ;

e) Le référentiel de certification et les conditions de validation ;

f) Les conditions de mise en oeuvre de la formation notamment la durée de la formation ;

g) Les modalités de prise en compte des acquis de l'expérience et du dispositif de VAE ;

h) La demande d'expertise adressée à la (aux) fédération(s) nationale(s) sportive(s) agréée(s).

La décision de valider un CQP est pris par les parties signataires après examen du cahier des charges et notamment la vérification de l'absence de concurrence entre les titulaires de CQP et les diplômés d'Etat.

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

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Un certificat de qualification est délivré aux candidats :

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

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

2.2. Jury de certification :

Le jury d'un CQP est constitué des personnes suivantes :

- un représentant de la CPNEF collège salariés ;
- un représentant de la CPNEF collège employeurs ;
- le responsable pédagogique de la formation concernée ;
- dans le cas où la CPNEF a délégué la certification, un représentant de l'organisme ayant reçu cette délégation ;
- selon les modalités de certification de la qualification sécurité visant à la protection des pratiquants et des tiers, le directeur régional jeunesse et sports ou son représentant.

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

(1)

(1) Tirez étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 900-3 du code du travail (arrêté du 23 février 2004, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Article 4

En vigueur non étendu

Pour pouvoir préparer des salariés à un CQP, un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit respecter un cahier des charges de fonctionnement défini par la CPNEF. L'OPCA UNIFORMATION est chargé du contrôle de ce cahier des charges.

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenants n° 1 du 20 décembre 2005 et n° 4 du 21 décembre 2006 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Activités gymniques d'entretien et d'expression	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : <ul style="list-style-type: none"> - techniques cardio ; - renforcement musculaire ; - techniques douces ; - activités d'expression. Ces activités, adaptées à l'âge et aux capacités des pratiquants, visent le maintien de la forme, à travers : le développement des capacités physiques (pouvant utiliser des techniques faisant appel à des supports rythmiques et musicaux), le maintien et le développement de la souplesse articulaire, ainsi que le renforcement musculaire sans recours à des appareils de musculation. <p>Les animateurs de loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.</p>
Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Activités de randonnée de proximité et d'orientation	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : <ul style="list-style-type: none"> - vélo loisir ; - randonnée pédestre ; - roller ; - orientation. Ces activités se caractérisent par un déplacement finalisé avec ou sans engin, à l'exclusion d'engins à moteur et d'animaux montés ou attelés, dans un milieu naturel ou le reproduisant. <p>Les principaux moyens de déplacement sont la marche à pied et le cyclisme (route ou VTT), sur des parcours adaptés aux pratiquants. Ces activités se pratiquent sur des circuits répertoriés d'accès facile et balisés, sur des parcours permettant en permanence un accès facile à un point de secours ou d'alerte. Le titulaire du CQP ALS ne possède pas les prérogatives de balisage des parcours.</p> <p>Les animateurs de loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.</p>
Animateur de loisir sportif (ALS) (*) Option Jeux sportifs et jeux d'opposition	Groupe 3 Les heures de face à face pédagogique effectuées au-delà de 360 heures annuelles sont majorées de 25 %	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP ALS se limitent à : <ul style="list-style-type: none"> - arts et éducation par les activités physiques d'opposition ; - jeux de raquettes ; - jeux de ballons, petits et grands terrains. Ces activités récréatives, à caractère ludique et éducatif, sont utilisées dans le cadre de situations pédagogiques dans un objectif de socialisation, de développement et de maîtrise des habiletés motrices en dehors de tout contexte de compétition. <p>Les animateurs de loisir sportif (CQP ALS) ne peuvent se prévaloir de cette certification pour attribuer des niveaux, des ceintures ou des grades, quelles que soient les références à des disciplines, à des écoles, à des cultures ou des traditions.</p>

(*) Ajouté par avenant n° 4 du 21 décembre 2006.

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

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
« Animateur de savate », option boxe française	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option savate boxe française, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, option boxe française, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 7 sur les 11 existants. Il accompagne les élèves en compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport. Le CQP « Animateur de savate » obtenu avant juillet 2013 correspond à l'option savate boxe française. Les prérogatives, limites d'exercice du CQP « Animateur de savate » option boxe française s'appliquent au titulaire du CQP « Animateur de savate » obtenu avant juillet 2013.
« Animateur de savate », option canne de combat et bâton	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option canne de combat et bâton, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, option canne de combat et bâton, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 3 à 8 sur les 11 existants. Il accompagne les élèves en compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate canne de combat et bâton ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.
« Animateur de savate », option savate forme	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option savate forme, est classé au groupe 3	L'animateur de savate, option savate forme, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 6 sur les 11 existants. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate forme ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

« Animateur de savate », option savate bâton défense	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option savate bâton défense, est classé au groupe 3	<p>L'animateur de savate, option savate bâton défense, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle auprès d'un public de plus de 16 ans.</p> <p>Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 8 sur les 11 existants.</p> <p>Il participe aux actions de développement du club.</p> <p>Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate bâton défense ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
--	--	---

Ajouté par avenant n° 27 du 21 avril 2008 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Educateur grimpe d'arbres (EGA)	Groupe 3	<p>Le titulaire du CQP "EGA" encadre en toute autonomie un groupe d'au plus 8 participants lors d'actions d'éducation à l'environnement, d'animation et de perfectionnement de "grimpe dans les arbres" auprès de tous les publics, y compris les scolaires.</p> <p>Il fait découvrir le milieu arboré par le haut, apprend à grimper et se déplacer dans les arbres à l'aide des branches et de techniques de cordes spécifiques.</p>

Ajouté par avenant n° 29 du 16 juin 2008 et modifié par avenant n° 46 du 7 juillet 2010:

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Assistant moniteur motonautisme (AMM)	<p>Groupe 3.</p> <p>Lorsque les limites d'exercices horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP AMM est classé au groupe 4.</p>	<p>Le titulaire du CQP d'assistant moniteur motonautisme anime des séances de découverte et d'initiation au motonautisme.</p> <p>L'horaire d'exercice du titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant moniteur motonautisme est limité à 350 heures par an de face à face pédagogique. Dans tous les cas il ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint.</p> <p>Il est prévu un référent titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du CQP AMM.</p>

Ajouté par avenant n° 30 du 16 juin 2008 et modifié par avenant n° 100 du 13 avril 2015 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Assistant moniteur de tennis (AMT)	<p>L'assistant moniteur de tennis est classé au groupe 3 .</p> <p>Lorsque les limites d'exercice horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP "AMT" est classé au groupe 4.</p>	<p>Le titulaire du CQP d'assistant moniteur de tennis participe exclusivement à l'initiation au tennis sous forme collective des jeunes âgés de 18 ans au maximum.</p> <p>Il ne peut donner de leçons individuelles.</p> <p>Il connaît les bases techniques et tactiques pour enseigner au mini-tennis et pour l'initiation des jeunes au tennis ; il maîtrise la démarche de la pédagogie évolutive.</p>
		<p>Il est capable d'assurer la sécurité d'un groupe de jeunes lors de séances de mini-tennis ou d'initiation au tennis.</p> <p>L'horaire d'exercice du titulaire du CQP "AMT" est limité à 300 heures, dont 288 heures de face à face pédagogique et 12 heures de participation à des réunions de coordination.</p> <p>Son activité s'exerce hors du temps scolaire contraint.</p> <p>Son activité est suivie par un référent pédagogique qui est un enseignant diplômé d'Etat.</p>

Ajouté par l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 et modifié par avenant n° 91 du 20 juin 2014 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Technicien sportif de basket-ball	Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball entraîne un maximum de 2 équipes qu'il manage en compétition.</p> <p>Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP TSBB se limitent, au plus, à un volume horaire de 360 heures / an.</p> <p>Il ne peut intervenir auprès d'un public scolaire sur le temps contraint.</p> <p>Il encadre en toute autonomie.</p> <p>Il organise son activité pour répondre aux objectifs sportifs, dans le respect des règlements de la compétition et de l'intégrité des joueurs dont il a la responsabilité.</p> <p>Dans tous les cas, ses interventions visent à atteindre la meilleure performance possible en compétition au travers d'objectifs et de contenus de séances adaptés, dans le cadre du programme d'entraînement.</p>

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES ET LIMITE D'EXERCICE
Pisteur VTT	Le titulaire du CQP "Pisteur VTT" est classée au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP "Pisteur VTT" exerce les missions suivantes :</p> <p>Il informe et oriente le public.</p> <p>Il entretient et sécurise des espaces de pratique.</p> <p>Il participe à l'aménagement des espaces de pratique.</p> <p>Il intervient en cas d'accident pour fournir les premiers soins et prévenir les services de secours.</p> <p>Dans tous les cas, le CQP "Pisteur VTT" ne permet pas l'encadrement des publics.</p>

Ajouté par avenant n° 38 du 22 avril 2009 :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant moniteur char à voile	<p>Groupe 3.</p> <p>(Toute heure d'initiation à la pratique de char à voile effectuée au-delà des périodes et durée d'exercice du CQP AMCV sera majorée de 25 %.)</p>	<p>Le titulaire du CP assistant moniteur de char à voile initie à la pratique du char à voile de loisir avec les prérogatives d'exercice et les limites suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vent de force 6 Beaufort maximum ; - avec un nombre maximum de 8 chars à voile ; - jusqu'au niveau III des niveaux FFCV. <p>Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le titulaire du certificat de qualification d'assistant moniteur char à voile sont limitées à 360 heures par an.</p>

Ajouté par avenant n° 39 du 22 avril 2009 et modifié par avenant n° 92 du 20 juin 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'arts martiaux	Le titulaire du CQP « Moniteur d'arts martiaux » est classé au groupe 4	<p>Le titulaire du CQP « MAM » encadre en autonomie dans la mention considérée (aïkido, aikibudo, arts martiaux chinois internes, arts martiaux chinois externes, arts énergétiques chinois, judo-jujitsu, karaté et disciplines associées, kendo et disciplines associées ou taekwondo et disciplines associées) jusqu'au premier niveau de compétition pour les disciplines compétitives et jusqu'au premier niveau de grade, dan ou niveau technique équivalent, pour les disciplines sans compétition.</p> <p>Il n'intervient pas pendant le temps scolaire contraint.</p>
		<p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport</p>

Ajouté par avenant n° 47 du 7 juillet 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'aviron	Le titulaire du CQP moniteur d'aviron est classé au groupe 3	<p>Il exerce son activité sur des eaux intérieures et des eaux maritimes.</p> <p>Il encadre en autonomie des activités d'aviron allant de l'initiation aux premiers niveaux de compétition hors public scolaire durant le temps scolaire contraint.</p>
		<p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement,</p>
		<p>l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 48 du 7 juillet 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de rugby à XV	Le titulaire du CQP moniteur de rugby à XV est classé au groupe 3	<p>Encadrement en autonomie des activités de rugby :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition se limitant aux catégories d'âge des écoles de rugby (7 à 15 ans) ; - de l'animation des activités « rugby à XV » pour tout public.
		<p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement,</p>
		<p>l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 49 du 7 juillet 2010 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating Options : patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique, skateboard	Le titulaire du CQP moniteur roller skating est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de roller skating dans l'option certifiée jusqu'aux premiers niveaux de compétition dans la limite de 20 patineurs ou skateurs. Initiation en autonomie de l'ensemble des activités : - roller skating pour les titulaires des options patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique ; - skateboard pour les titulaires de l'option skateboard.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 50 du 7 juillet 2010 :

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

Ajouté par avenant n°53 du 15 décembre 2010 :

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

Ajouté par avenant n°54 du 15 décembre 2010 :

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

Ajouté par avenant n° 55 du 15 décembre 2010 :

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

Ajouté par avenant n° 56 du 10 février 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice
--------------	--------------------------------	----------------------------------

Assistant moniteur de pilote de planeur (AMPP)	Le titulaire du CQP « Assistant moniteur de pilote de planeur » est classé au groupe 3	<p>Le CQP AMPP conduit des séquences de formation à la technique de pilotage d'un planeur à partir des références de formation FFVV-DGAC en vue de la délivrance du brevet de pilote de planeur aux pilotes formés. Il est supervisé par un moniteur de niveau II (titulaire de la qualification ITV ou du DES vols à voile) qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organise la journée de vol ; - contrôle les pilotes formés lors des tests de délivrance du brevet de pilote de planeur. <p>Il prend en charge au maximum 3 pilotes en formation dans une journée de vol.</p> <p>Son activité est de type secondaire ou accessoire : ses périodes et durées d'exercice d'encadrement sont ainsi limitées à 400 heures par an dont 380 heures de formation de pilote, y compris en face-à-face pédagogique, et 20 heures de participation à des réunions de coordination.</p> <p>Les heures de formation effectuées au-delà de ces périodes et durées d'exercice seront rémunérées au groupe 5 minimum.</p>
--	--	---

Ajouté par avenant n° 58 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de football américain et de flag	Le titulaire du CQP de « Moniteur de football américain et de flag » est classé au groupe 3.	<p>Encadrement en autonomie des activités de football américain et de flag de découverte et d'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition se limitant au niveau inférieur aux championnats nationaux pour tout public.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 59 du 4 mai 2011 :

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

Ajouté par avenant n° 60 du 4 mai 2011 :

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

Ajouté par avenant n° 61 du 4 mai 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de tir sportif	Le titulaire du CQP « Moniteur de tir sportif » est classé au groupe 3.	<p>Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité.</p> <p>Encadrement en autonomie des activités de tir sportif pour tout public de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition.</p> <p>Organisation des dispositions réglementaires liées au carnet de tir.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 64 du 5 décembre 2011 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur char à voile	Le titulaire du CQP « assistant moniteur char à voile » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Assistant moniteur de char à voile » initié à la pratique du char à voile de loisirs dans le support certifié sous la responsabilité d'une personne qualifiée de niveau 4 ou supérieur mention char à voile, désigné « référent » présent durant la séance et expressément nommé et affiché par le responsable de la structure. Dans la limite de 3 titulaires du CQP par référent.</p> <p>Il exerce dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vent de force 6 Beaufort maximum ; - 8 supports maximum ; - jusqu'au niveau 3 des niveaux FFCV. <p>A l'exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du temps scolaire contraint ; - des groupes constitués de personnes présentant un handicap. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 65 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de rugby à XV	Le titulaire du CQP « Technicien sportif de rugby à XV » est classé au groupe 3	<p>Encadrement en autonomie des séances d'entraînement en rugby à XV des catégories des moins de 15 ans, jusqu'en fédérale 2. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 67 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de patinoire option hockey sur glace	Le titulaire du CQP « Animateur de patinoire option hockey sur glace » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP encadre des séances d'animation et de découverte de l'activité en patinoire et dans l'option hockey sur glace auprès : - des publics de moins de 13 ans jusqu'au premier niveau de compétition ;</p> <p>- et de public adulte loisir.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 68 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « quad »	Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option " quad " » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « quad » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'un « quad ». Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus.</p> <p>Les passagers sont admis sur les véhicules homologués 2 places. Ils doivent pouvoir avoir un appui franc sur les marchepieds pour assurer leur stabilité et une force suffisante pour s'y maintenir tout au long de l'activité. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « quad » est fixé à 6 simultanément, soit 12 personnes.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « moto verte »	Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option " moto verte " » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « moto verte » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'une motocyclette.</p> <p>Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus.</p> <p>Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « moto verte » est fixé à 6 simultanément, soit 6 personnes.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>
--	---	--

Ajouté par avenant n° 70 du 7 février 2012 :

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

Ajouté par avenant n° 71 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Opérateur vidéo/ photo parachutisme	Le titulaire du CQP « Opérateur vidéo/ photo parachutisme » est classé au groupe 3	<p>L'opérateur vidéo/ photo filme les publics autorisés à effectuer un saut en parachute tandem au regard des réglementations en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 72 du 7 février 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de canoë-kayak, option « canoë-kayak en eau calme, eau vive », « canoë-kayak en eau calme-mer », « raft et nage en eau vive »	Le titulaire du CQP « Moniteur de canoë-kayak » est classé au groupe 3	<p>Le moniteur de canoë-kayak encadre en autonomie le canoë-kayak et les sports de pagaies pour tout public. Ses limites de prérogatives sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en eau vive », le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie, en dehors du raft, pour tout public en eau calme et en eau vive jusqu'en classe II, avec passages de classe III isolés ; - pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en mer » le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie pour tout public en eau calme et en mer jusqu'à 1 mile d'un abri et par vent de force 3 Beaufort maximum sur le site d'évolution ; - pour l'option raft et nage en eau vive, le moniteur encadre en autonomie les activités du raft et de la nage en eau vive pour tout public en eau vive jusqu'en classe II, sur les parcours de classe III, un diplômé d'Etat de niveau IV ou supérieur en lien avec l'activité doit être présent dans le convoi. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du CQP à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).</p>

Ajouté par avenant n° 74 du 26 juin 2012 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Animateur d'athlétisme Option « Ecole d'athlé »	Le titulaire du CQP « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de l'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte et d'initiation, jusqu'au premier niveau de compétition, pour des publics jeunes de moins de 16 ans, en groupe jusqu'à 20 athlètes maximum. Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
Animateur d'athlétisme Option « Athlé loisirs »	Le titulaire du CQP « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités d'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte, d'initiation ou d'entretien pour tout public, pratiquant l'athlétisme loisirs, à l'exclusion de pratique compétitive. Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe I-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Modifié par avenant n° 75 du 4 octobre 2012 et modifié par avenant n° 102 du 2 juillet 2015 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur de voile (AMV)	Le titulaire du CQP « Animateur moniteur de voile » est classé au groupe 2	Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premiers niveaux de compétition pour tout public, sous l'autorité technique d'un titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques ou sportives de niveau IV ou supérieur, le nombre de titulaires du CQP « AMV » placés sous cette autorité ne pouvant être supérieur à 10, dans la limite de 140 pratiquants encadrés par des titulaires d'une certification de niveau IV ou supérieur, à l'exclusion du temps scolaire contraint. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 500 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport. Le titulaire du CQP AMV qui dépasse 500 heures de travail par an est reclassé au groupe 3 de la CCNS, sans préjudice des limitations des conditions d'exercice qui demeurent.

Ajouté par avenant n° 79 du 5 décembre 2012 :

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

Ajouté par avenant n° 82 du 9 avril 2013 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating option « roller randonnée »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3	Initiation en autonomie de l'ensemble des activités « roller skating » pour les titulaires de l'option « roller randonnée » Encadrement en autonomie, tout public, des activités de « roller randonnée » dans la limite de 20 patineurs. Dans le cadre de randonnée incluant des mineurs, le titulaire du CQP doit appliquer la réglementation en vigueur. Sur voies ouvertes, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants avec un ou plusieurs mineurs se fait en présence d'un titulaire de CQP.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du CQP à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).

Ajouté par avenant n° 84 du 29 novembre 2013 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Technicien de piste de karting »	Le titulaire du CQP « Technicien de piste de karting » est classé au groupe 2	Le titulaire du CQP « Technicien de piste de karting » : - participe à la gestion de sessions de course loisir sous la responsabilité technique d'un diplômé d'Etat présent sur le poste et responsable de l'animation dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport) ; - assure en autonomie la gestion d'une session de location dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport)

Ajouté par avenant n° 86 du 10 mars 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Moniteur de vol à plat en soufflerie	Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol à plat en soufflerie pour tout public.</p> <p>Le titulaire du CQP prend en charge dans la veine d'air :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un seul pratiquant si celui-ci est non autonome ; - <p>plusieurs pratiquants si ceux-ci sont autonomes (au sens de l'article L. 322-169 du code du sport).</p> <p>Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine.</p>
		<p>La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la CCNS.</p>
Qualification complémentaire : « Vol 3D en soufflerie »	Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » et de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol 3D en soufflerie pour tout public.</p> <p>Le titulaire du CQP prend en charge dans la veine d'air un seul ou plusieurs pratiquants. Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine.</p> <p>La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la CCNS.</p>

Ajouté par avenant n° 90 du 20 juin 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'escrime option fleuret, épée, sabre ou artistique.	Le titulaire du CQP « Moniteur d'escrime », option fleuret, épée, sabre ou artistique, est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport.	<p>Le moniteur d'escrime exerce de façon occasionnelle ou saisonnière au sein des structures associatives affiliées à la FFE, au sein des structures privées dans le secteur marchand ou associatif du champ culturel, sportif ou socio-éducatif.</p> <p>Il encadre l'activité escrime dans l'option certifiée, en autonomie, auprès de tout public, jusqu'au niveau de compétition régional dans la limite de 20 pratiquants.</p> <p>Il intervient hors temps scolaire contraint.</p>
		Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Ajouté par avenant n° 94 du 22 septembre 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
« Animateur course d'orientation »	Le titulaire du CQP « Animateur course d'orientation » est classé au groupe 3	<p>Encadrement en autonomie, pour tout public, des activités de course d'orientation, de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures sur une saison sportive. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 96 du 21 novembre 2014 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
« Animateur escalade sur structures artificielles »	Le titulaire du CQP « Animateur escalade sur structures artificielles » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités d'escalade sur structures artificielles d'escalade, pour tout public, de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition.
		Les structures artificielles d'escalade sont des équipements sportifs constitués d'une structure d'escalade construite à cet effet, présentant des caractéristiques de construction diverses, et conçue pour des objectifs d'utilisation variés en escalade.
		Les SAE de type blocs ont une hauteur maximale de 4,5 m au-dessus de la surface de réception constitué de tapis.
		Les SAE avec points d'assurage ont une hauteur généralement comprise entre 7 et 15 mètres et quelques fois plus. La sécurité est généralement assurée à l'aide d'une corde et d'équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur (harnais, frein, mousqueton).
		Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue.

Ajouté par avenant n° 101 du 13 avril 2015 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Moniteur en sport adapté »	Le titulaire du CQP « Moniteur en sport adapté » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de sport adapté, activités physiques et sportives adaptées aux personnes en situation de handicap mental ou psychique, de la découverte à l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition au sein d'une association sportive affiliée à la fédération française du sport adapté dans les différents secteurs de pratique réglementés par cette fédération ou au sein d'une structure associative ou marchande développant des activités auprès de ces publics et respectant la réglementation établie par la FFSA
		Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport

Ajouté par avenant n° 104 du 6 novembre 2015 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Animateur des activités gymniques » (AAG) Mention : activités gymniques d'expression	Le titulaire du CQP « Animateur des activités gymniques » est classé au groupe 3 de la CCNS Il exerce dans la limite de 360 heures par an Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %	Le titulaire du CQP « Animateur des activités gymniques » encadre en autonomie et a vocation à faire découvrir l'activité, initier aux activités gymniques et assurer le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants Les activités gymniques d'expression recouvrent : - les activités gymniques dansées avec ou sans engins débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique rythmique - les activités gymniques à dominante cardio-vasculaire débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique aérobic Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents, adultes et seniors En fonction de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont pour objectifs : - le développement et la maîtrise des habiletés motrices - la socialisation - le lien social
« Animateur des activités gymniques » (AAG) Mention : activités gymniques acrobatiques	Le titulaire du CQP « Animateur des activités gymniques » est classé au groupe 3 de la CCNS Il exerce dans la limite de 360 heures par an Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %	Le titulaire du CQP « Animateur des activités gymniques » encadre en autonomie et a vocation à faire découvrir l'activité, initier aux activités gymniques et assurer le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants Les activités gymniques acrobatiques recouvrent : - les activités gymniques au sol, aux agrès ou sur supports élastiques (piste gonflable, fast-track, mini-trampoline, trampoline) - les activités gymniques acrobatiques de groupe. Ces activités débouchent sur des productions en gymnastique à visée compétitive ou non Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents et adultes. Elles sont utilisées dans un objectif de : - développement et la maîtrise des habiletés motrices - socialisation - lien social

<p>« Animateur des activités gymniques » (AAG)</p> <p>Mention : activités d'éveil gymnique pour la petite enfance (15 mois-6 ans)</p>	<p>Le titulaire du CQP « Animateur des activités gymniques » est classé au groupe 3 de la CCNS</p> <p>Il exerce dans la limite de 360 heures par an</p> <p>Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %</p>	<p>Le titulaire du CQP « Animateur des activités gymniques » encadre en autonomie et a vocation à faire découvrir l'activité, initier aux activités gymniques et assurer le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants</p> <p>Les activités gymniques pour la petite enfance recouvrent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les activités gymniques sous forme de parcours de motricité - les activités gymniques d'expression avec ou sans engins et avec ou sans support musical <p>Ces activités à caractère ludique et éducatif adaptées à des enfants de 15 mois à 6 ans ont pour objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le développement psychomoteur - l'épanouissement de la personnalité - la socialisation par le jeu - l'accès à l'autonomie
---	---	--

Ajouté par avenant n° 105 du 6 novembre 2015 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Cartographe de carte de course d'orientation	Le titulaire du CQP « Cartographe de carte de course d'orientation » est classé au groupe 3 de la CCNS	<p>Le titulaire du CQP « Cartographe de carte de course d'orientation » :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conçoit des cartes de course d'orientation adaptées aux besoins de l'activité (loisirs, compétition, ensemble des disciplines et formats de course) - accompagne et conseille le maître d'œuvre sur la faisabilité économique, technique et environnementale du projet (choix des terrains, de l'environnement, de l'échelle de la carte ...)

Ajouté par avenant n° 107 du 4 décembre 2015 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
Accompagnateur en téléski nautique	Le titulaire du CQP « Accompagnateur en téléski nautique » est classé au groupe 3 de la CCNS	<p>Encadrement en autonomie des activités en téléski nautique, sur un 2 pylônes, jusqu'à l'autonomie de pratique et sur tout support en assurant la sécurité et le remorquage des pratiquants. Pour un téléski complet (4 pylônes et plus), la sécurité et le remorquage des pratiquants sont assurés par une deuxième personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - titulaire d'un opérateur initiateur câble sur une structure associative affiliée à la fédération française de ski nautique et wakeboard ; - titulaire d'un CQP « accompagnateur téléski nautique » ou d'une certification professionnelle de niveau IV ou supérieur en lien avec les activités nautiques sur une structure du secteur marchand ou une collectivité territoriale.

Ajouté par avenant n° 110 du 8 avril 2016 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
<p>Moniteur de roller skating</p> <p>Option « Course »</p>	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p>Conditions d'exercice</p> <p>Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby.</p> <p>Encadrement en autonomie pour tout public de la course jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus.</p> <p>Limite des conditions d'exercice</p> <p>Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP.</p> <p>Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark.</p> <p>Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

<p>Moniteur de roller skating</p> <p>Option « Patinage artistique et danse »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice</p> <p>Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby.</p> <p>Encadrement en autonomie pour tout public du patinage artistique et de la danse jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus.</p> <p>Limite des conditions d'exercice</p> <p>Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP.</p> <p>Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark.</p> <p>Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport .</p>
<p>Moniteur de roller skating</p> <p>Option « Roller freestyle » ou « Roller acrobatique »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice</p> <p>Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby.</p> <p>Encadrement en autonomie pour tout public du roller freestyle jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus.</p> <p>Limite des conditions d'exercice</p> <p>Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP.</p> <p>Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark.</p> <p>Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
<p>Moniteur de roller skating</p> <p>Option « Rink-hockey »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice</p> <p>Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby.</p> <p>Encadrement en autonomie pour tout public du rink-hockey jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus.</p> <p>Limite des conditions d'exercice</p> <p>Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP.</p> <p>Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark.</p> <p>Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

<p>Moniteur de roller skating</p> <p>Option « Roller hockey »</p> <p>ou « Roller in line hockey »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice</p> <p>Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby.</p> <p>Encadrement en autonomie pour tout public du roller hockey jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus.</p> <p>Limite des conditions d'exercice</p> <p>Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP.</p> <p>Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark.</p> <p>Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
<p>Moniteur de roller skating</p> <p>Option « Roller randonnée »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice</p> <p>Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby.</p> <p>Encadrement en autonomie du roller randonnée jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus.</p> <p>Limite des conditions d'exercice</p> <p>Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP.</p> <p>Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark.</p> <p>Dans le cadre d'initiation ou d'encadrement au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
<p>Moniteur de roller skating</p> <p>Option « Roller derby »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice</p> <p>Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby.</p> <p>Encadrement en autonomie pour tout public du roller derby jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus.</p> <p>Limite des conditions d'exercice</p> <p>Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP.</p> <p>Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark.</p> <p>Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

<p>Moniteur de roller skating</p> <p>Option « Roller loisirs »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p align="center">Conditions d'exercice</p> <p>Initiation aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby.</p> <p>Encadrement des activités dites « d'apprentissage du patinage », de « roller santé » et de « loisir en roller ».</p> <p align="center">Limite des conditions d'exercice</p> <p align="center">Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP.</p> <p>Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark.</p> <p>Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
<p>Moniteur de roller skating</p> <p>Option « Skateboard »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p align="center">Conditions d'exercice</p> <p>Encadrement en autonomie du skateboard jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus.</p> <p align="center">Limite des conditions d'exercice</p> <p align="center">Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP.</p> <p>Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, et skatepark.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
<p>Moniteur de roller skating</p> <p>Option « Mountainboard »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p align="center">Conditions d'exercice</p> <p>Encadrement en autonomie du mountainboard jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus.</p> <p align="center">Limite des conditions d'exercice</p> <p align="center">Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP.</p> <p>Dans des espaces de pleine nature permettant la pratique du mountainboard.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 109 du 8 avril 2016 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
<p>Technicien sportif de tir à l'arc</p>	<p>Le titulaire du CQP « Technicien sportif de tir à l'arc » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Le titulaire du CQP « Technicien sportif de tir à l'arc » encadre et entraîne en autonomie des séances collectives et individuelles d'activités de tir à l'arc jusqu'au niveau national, dans la limite de 12 pratiquants.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an.</p> <p>Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle initiale ou continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 115 du 18 novembre 2016 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Technicien sportif de rugby à XIII	Le titulaire du CQP « technicien sportif de rugby à XIII » est classé au groupe 3 de la CCNS	<p>Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP « technicien sportif de rugby à XIII » sont l'encadrement et l'entraînement, en toute autonomie, du rugby à XIII en compétition et pour tous les publics. En d'autres termes, il :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conçoit des séances, des cycles et des programmes d'entraînement adaptés aux publics ; - conduit des séances d'entraînement en autonomie et en toute sécurité ; - évalue et régule l'entraînement en assurant la progression des joueurs ; - accueille, informe et accompagne les publics ; - participe à l'animation et au développement de la structure. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
------------------------------------	--	---

Ajouté par avenant n° 126 du 16 janvier 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Éducateur tennis (ET)	Le titulaire du CQP ET est classé dans le groupe 3 de la convention collective nationale du sport (CCNS).	<p>Le titulaire du certificat de qualification professionnelle éducateur tennis (CQP ET) participe exclusivement à l'initiation au tennis, sous forme collective, de tout public jusqu'au premier niveau de compétition (indication classement FFT : 40).</p> <p>Il est capable d'assurer la sécurité d'un groupe de pratiquants lors de séances d'initiation au tennis.</p> <p>À l'exclusion des cours individuels.</p> <p>À l'exclusion de l'entraînement et de la formation de cadres.</p> <p>Son horaire d'exercice est limité à 360 heures par an.</p> <p>Lorsque les limites d'exercice horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP ET est classé au groupe IV de la CCNS.</p>

Ajouté par avenant n° 127 du 16 janvier 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Plieur de parachute de secours	Le titulaire du CQP de plieur de parachute de secours est classé au groupe 3	<p>Le plieur de parachute de secours contrôle, plie, assemble, démonte, démêle et entretient les parachutes de secours dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 128 du 16 janvier 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Réparateur de parachutes	Le titulaire du CQP de réparateur de parachutes est classé au groupe 3	<p>Le réparateur de parachutes contrôle, détecte et répare les parachutes dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an.</p> <p>Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 129 du 16 janvier 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Initiateur voile	Le titulaire du CQP d'initiateur voile est classé au groupe 3	<p>Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premiers niveaux de compétition pour tout public, sous l'autorité d'un titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques ou sportives en voile de niveau IV ou supérieur ou d'un titulaire d'une certification professionnelle d'encadrement des activités physiques et sportives de niveau 4 minimum adossée à un CQP d'initiateur voile, le nombre de titulaires du CQP d'initiateur voile placés sous cette autorité ne pouvant être supérieur à 10, dans la limite de 140 pratiquants encadrés par titulaires d'une certification de niveau IV ou supérieur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP d'initiateur voile, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement supervisée correspond à un volume horaire de travail partiel d'un maximum de 500 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 121 du 13 septembre 2017 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de tennis	Le titulaire du CQP « Animateur de tennis » est classé au groupe 3	<p>Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité.</p> <p>« Encadrement de séances collectives de découverte de tennis, beach tennis ou padel pour tout public »</p> <p>Et « Initiation pour tout public jusqu'aux premiers de compétition des activités de beach tennis ou padel ».</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement et la vie sportive peut aller jusqu'au temps plein, dans la limite de 360 heures par an en face-à-face pédagogique. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 122 du 13 septembre 2017 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur bouliste option pétanque ou option sport-boules	Le titulaire du CQP « animateur bouliste » est classé au groupe 3	<p>Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. Encadrement en autonomie des activités de pétanque ou sport-boules pour tout public de l'animation jusqu'au premier niveau de compétition.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport.</p>

Ajouté par avenant n° 130 du 3 mai 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur Pelote Basque	Le titulaire du CQP « Animateur Pelote Basque » est classé au groupe 3 de la CCNS.	<p>Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité</p> <p>Encadrement en autonomie des activités de pelote basque :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour tout public dans le cadre de l'initiation et la pratique loisir ; - jusqu'au niveau de compétition régional et jusqu'à 18 ans dans le cadre de la pratique compétitive. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel en face-à-face pédagogique de 360 heures par an.</p> <p>Au-delà toute heure sera majorée de 25 %.</p>

Ajouté par avenant n° 134 du 26 juin 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif baseball - softball - cricket	Le titulaire du CQP « Technicien sportif baseball - softball - cricket » est classé au groupe 3 de la CCNS.	<p>Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité :</p> <p>Encadrement en autonomie des activités de baseball ou softball ou cricket pour un public principalement compétitif</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel en face-à-face pédagogique de 360 heures par an. Au-delà toute heure sera majorée de 25 %</p>

Ajouté par avenant n° 144 du 2 juillet 2019 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Instructeur fitness option « cours collectifs » et option « musculation et personal training »	Le titulaire du CQP instructeur fitness est classé au groupe 3 de la CCNS	<p>Le titulaire du CQP instructeur fitness exerce en toute autonomie et pour tout public.</p> <p>Pour le titulaire de l'option « cours collectifs », l'animateur encadre en autonomie et à temps partiel dans la limite de 360 heures annuelles de face-à-face pédagogique les activités de fitness en cours collectifs auprès de tout public.</p> <p>Pour le titulaire de l'option « musculation et personal training », l'animateur encadre en autonomie et à temps partiel dans la limite de 360 heures annuelles de face-à-face pédagogique les activités de musculation et de cardio-training en individuel ou en groupe.</p> <p>Lorsque les limites d'exercice horaires sont dépassées, le titulaire du CQP instructeur fitness est classé au groupe 4 de la CCNS.</p>

Ajouté par avenant n° 150 du 17 juin 2020 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés	Le titulaire du CQP est classé au groupe 3 de la CCNS	Encadrement en autonomie du ski nautique, du wakeboard et des engins tractés par bateau sur tout support de glisse

Ajouté par avenant n° 139 du 25 mars 2019 :

La qualification complémentaire optionnelle « Activités physiques et sportives sur prescription médicale » est attachée aux certificats de qualification professionnelle (CQP) figurant sur l'arrêté interministériel prévu par le décret n° 2016-1990 du 30 décembre 2016, « relatif aux conditions de dispensation de l'activité physique adaptée prescrite par le médecin traitant à des patients atteints d'une affection de longue durée ».

Titre de la qualification complémentaire optionnelle	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Activités physiques et sportives sur prescription médicale »	La classification du titulaire de la qualification complémentaire optionnelle est fonction du CQP auquel elle est rattachée.	Le titulaire de la qualification complémentaire optionnelle est en capacité d'intervenir en totale autonomie auprès d'un ou plusieurs pratiquant(s) présentant des limitations minimales ou ne présentant pas de limitation fonctionnelle. Sous certaines conditions, il peut être amené à intervenir auprès d'un ou plusieurs pratiquant(s) présentant une limitation modérée sous la responsabilité technique et pédagogique d'un référent identifié et dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire.

Ajouté par avenant n° 137 du 4 décembre 2018 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien des équipements d'escalade option « Équipement et entretien des sites naturels »	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Équipement et entretien des sites naturels » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Équipement et entretien des sites naturels » aménage et entretient les sites naturels d'escalade
Technicien des équipements d'escalade option « Ouverture et maintenance SAE »	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Ouverture et maintenance SAE » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Ouverture et maintenance SAE » crée les itinéraires et assure la maintenance des structures artificielles

Remplacé par avenant n° 149 du 23 janvier 2020 :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice
Technicien sportif d'athlétisme Option : « sprint/ haies », « sauts », « lancers », « demi-fond/ marche athlétique », « running/ trail », et « épreuves combinées »	Le titulaire du CQP technicien sportif d'athlétisme est classé au groupe 3 de la CCNS. Cependant les situations d'emplois relèvent du groupe 4 de classification dans le cas où le titulaire du CQP : - encadre au moins 1 athlète salarié, ou ; - a un objectif écrit de développer la performance dans le but d'atteindre un niveau de compétition nationale.	Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au perfectionnement pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition jusqu'au niveau national. Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 6

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

Pour les diplômes visés dans la présente annexe II, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois en application de l'article 8.4.4.1 de la CCNS, et la durée de la formation hors entreprise peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation en application de l'article 8.4.4.2 de la CCNS.

Les diplômes concernés sont les suivants :

Titre à finalité professionnelle de la fédération française de natation :

- « Moniteur sportif de natation » ;

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de football :

- « Moniteur de football » ;

- « Entraîneur de football » ;

- « Entraîneur formateur de football » ;

- « Entraîneur professionnel de football ».

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de handball :

- « Educateur de handball (mention entraîneur territorial/ mention animateur des pratiques socio-éducatives et sociétales) » ;

- « Entraîneur de handball » ;

- « Entraîneur de handball du secteur professionnel (mention entraîneur professionnel/ mention entraîneur-formateur) ».

Signataires	
Organisations patronales	SNOGAEC ; SADCS ; UNODESC ; COSMOS.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFDT ; CGT ; CFTC ; UNSA ; CNES ; FNASS.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle pour le secteur du sport et réaffirment le principe de mutualisation et d'égalité de toutes les entreprises.

A cet effet, elles souhaitent que la CPNEF du sport prolonge ses réflexions, notamment sur les taux et sur les modalités de versement, ainsi que sur le choix des OPCA pour le plan de formation et l'alternance.

Toutefois, certaines mesures sont apparues comme immédiatement applicables et ont fait l'objet de l'accord qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord est le champ défini par la convention collective du sport (accord du 28 octobre 1999).

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises assujetties au versement du contrat individuel de formation (CIF) devront s'acquitter de cette obligation auprès de l'OPCA Uniformation.

Article 3

En vigueur étendu

Afin de permettre la mise en place des CIF prévus à l'article 45.1 de la loi n° 2000-67 du 6 juillet 2000 (salariés dont l'activité professionnelle ne relève pas de la branche sport et ayant une fonction de bénévole dans une association sportive), toutes les entreprises devront s'acquitter auprès de l'OPCA Uniformation d'une contribution spécifique de 0,02 %. Cette contribution ne peut être inférieure à 10 € ni supérieure à 5 000 €.

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Toutes les entreprises devront s'acquitter auprès de l'OPCA Uniformation de la contribution de 0,03 % destinée au fonds de développement du paritarisme.

(1)

Article étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée, la collecte d'un fonds d'aide au développement du paritarisme n'entrant pas dans le cadre des missions dévolues par l'article L. 961-12 du code du travail à un organisme collecteur paritaire agréé (arrêté du 16 décembre 2002, art. 1er.)

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord professionnel fera l'objet d'un dépôt auprès des services départementaux du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant du 3 avril 2002 portant dispositions relatives à l'accord professionnel du 20 décembre 2001

Signataires	
Organisations patronales	SNOGAEC ; SADCS ; UNODESC ; COSMOS.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord du 20 décembre 2001 est le champ défini par l'accord du 28 octobre 1999, tel que précisé notamment par les avis d'interprétation n° 1 du 28 octobre 1999 et n° 2 du 27 septembre 2001.

Article 2

En vigueur étendu

La date d'entrée en vigueur de l'accord du 20 décembre 2001 est le 1er janvier 2002.

Article 3

En vigueur étendu

L'assiette de la contribution définie à l'article 3 de l'accord du 20 octobre 2001 est la masse salariale brute servant de référence à la contribution relative au plan de formation.

Article 4

En vigueur étendu

Le visa générique de l'article 3 de l'accord du 20 décembre 2001 fait référence à l'article 45.1 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984, tel que modifié par l'article 40 de la loi n° 2000-627 du 6 juillet 2000 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

Article 5

En vigueur étendu

L'article 4 de l'accord du 20 décembre 2001 précise les modalités de la contribution définie dans l'accord du 27 avril 2000 relatif à la création d'un fonds d'aide au développement du paritarisme (étendu par arrêté du 14 décembre 2001).

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable au 1er janvier 2002. Il fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt.

Accord professionnel du 18 mai 2004 relatif à la désignation des OPCA

Signataires	
Organisations patronales	CNES ; FNASS ; SNOGAEC ; SADCS ; UNODESC ; COSMOS.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFDT ; CGT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er

En vigueur non étendu

Sont désignés les OPCA AGEFOS-PME et Uniformation pour collecter la contribution au plan de formation. Ces désignations seront effectives à la signature d'un protocole d'accord de fonctionnement entre la CPNEF et chaque OPCA.

Article 2

En vigueur non étendu

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

Avenant n° 4 du 21 décembre 2006 [annexe I] relatif aux CQP

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la CCNS prend effet le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant n° 7 du 5 juillet 2007 à l'accord national professionnel portant création d'une sous-commission

CQP

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA Sport ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté un article 3. 5:

« Les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs soussignés s'entendent pour que soit créée au sein de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) une sous-commission CQP. »

a) Missions :

La sous-commission CQP a pour mission :

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

b) Composition :

La sous-commission se compose paritairement :

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

Extension

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 8 du 1er juin 2007 relatif aux modalités du contrat de travail intermittent

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA Sport ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4. 5. 3 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 7 jours ouvrés avant sa mise en oeuvre.

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

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

L'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal au douzième de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.

Selon les dispositions de l'article L. 212-4-14 du code du travail, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord professionnel fera l'objet d'un dépôt auprès des services départementaux du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

Avenant n° 9 du 1er juin 2007 relatif aux modalités du travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CNES ; FNASS ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4. 6 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de besoin les entreprises peuvent avoir recours au travail à temps partiel, tel qu'il est défini par l'article L. 212-4-2 du code du travail.

4. 6. 1. Définition

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

4. 6. 2. Mentions obligatoires dans les contrats

Le contrat doit contenir outre les mentions prévues à l'article 4. 2. 1 de la présente convention les mentions suivantes :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou le cas échéant les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels les modifications éventuelles de cette répartition peuvent intervenir ainsi que la nature de ces modifications ;
- le délai de prévenance en cas de modification est de 7 jours ouvrés ;
- les limites concernant les heures complémentaires ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée.

4. 6. 3. Les heures complémentaires

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

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

Au-delà, le salarié peut refuser d'effectuer les heures complémentaires proposées.

L'employeur pourra recourir à un volant d'heures complémentaires dans la limite maximum du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat. En tout état de cause, la durée totale de travail devra demeurer inférieure à l'horaire légal.

Les heures complémentaires qui sont effectuées au-delà de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat sont majorées de 25 %.

4. 6. 4. Interruption journalière d'activité

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

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

- si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail ou si le nombre de coupures est de 2, cette contrepartie sera équivalente à 2 heures par mois pro rata temporis de l'horaire contractuel ;
- si, la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail ou si le nombre de coupures est supérieur à 2, cette contrepartie sera équivalente à 3 heures par mois pro rata temporis de l'horaire contractuel.

Dans tous les cas de dérogation ci-dessus visés, la compensation ne peut être inférieure à 1 heure par mois.

Cette compensation peut prendre la forme au choix de l'employeur soit d'une prime, soit d'heures complémentaires.

4. 6. 5. Garanties relatives à la mise en oeuvre du temps partiel

4. 6. 5. 1 Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-9 du code du travail.

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

4. 6. 5. 2. Egalité de traitement

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

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

4. 6. 5. 3. Dépassements permanents de la durée du travail prévue

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord professionnel fera l'objet d'un dépôt auprès des services départementaux du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

Avenant n° 10 du 1er juin 2007 relatif aux moyens d'action des sections syndicales

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA Sport ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3. 2. 3 de la convention collective du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

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. 412-8 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 A 4, 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.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord professionnel fera l'objet d'un dépôt auprès des services départementaux du travail, ainsi que d'une demande d'extension, et prendra effet à sa signature.

Avenant n° 11 du 5 juillet 2007 relatif à la prime d'interruption d'activité

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA SPORT ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4. 6. 5. de la convention collective du sport est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant n° 12 du 5 juillet 2007 à l'annexe I portant sur les CQP

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA Sport ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant n° 13 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « Animateur des activités gymnastiques »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1er
En vigueur étendu

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

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur des activités gymniques (AAG) mention : activités gymniques acrobatiques	L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3, il exerce dans la limite de 360 heures années. Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %	L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants. Les activités gymniques acrobatiques recouvrent : - Les activités gymniques au sol, aux agrès ou sur support élastiques (piste gonfable, fast-track, mini-trampoline, trampoline) ; - les activités gymniques acrobatiques de groupe.
		Ces activités débouchent sur des productions en gymnastique à visée compétitive ou non. Ces activités, à caractère ludique et éducatif, sont adaptées aux enfants, adolescents et adultes. Elles sont utilisées dans un objectif de : - développement et de maîtrise des habiletés motrices ; - socialisation.
Animateur des activités gymniques (AAG) mention : activités d'éveil gymnique pour la petite enfance (2-6 ans)	L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3. Il exerce dans la limite de 360 heures années. Au-delà, toute heures de face à face pédagogique sera majorée de 25 %.	L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants. Les activités gymniques pour la petite enfance recouvrent : Les activités gymniques sous forme de parcours de motricité ainsi que les activités gymniques d'expression avec ou sans engins et avec ou sans support musical. Ces activités à caractère ludique et éducatif, adaptées à des enfants de 2 à 6 ans ont pour objectif : - le développement psychomoteur ; - épanouissement de la personnalité ; - la socialisation par le jeu l'accès à l'autonomie.
Animateur des activités gymniques (AAG) mention : activités gymniques d'expression et d'entretien.	L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3. Il exerce dans la limite de 360 heures années. Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %.	L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants : Les activités gymniques d'expression et d'entretien recouvrent : - les activités gymniques à dominante cardiovasculaires ; - les activités gymniques dansées de groupe avec ou sans engins ; - les activités gymniques de renforcement musculaire avec ou sans petit matériel, ou sur parcours avec agrès ainsi que le stretching. Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents, adultes et seniors. En fonction de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont pour objectifs : - le maintien et l'amélioration de la forme ; - le maintien du lien social en particulier pour les seniors ou les publics socialement défavorisés.

Article 2
En vigueur étendu

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

Avenant n° 14 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « Animateur de savate »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1er
En vigueur étendu

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

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Animateur de savate	L'animateur de savate est classé en groupe 3 dans la limite de 360 heures annuelles. Au-delà, toute heure de face-à-face pédagogique sera majoré de 25 %.	L'animateur de savate encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il délivre les niveaux de couleur blanc et jaune. Il accompagne les élèves pour une compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate, boxe française, ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.
---------------------	---	---

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant n° 15 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés »

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	FNASS ; UNSA ; CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; CNES.

Article 1er

En vigueur étendu

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

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « quad » (guide de VTM) à guidon	Le guide de véhicules terrestres motorisés à guidon est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option « quad », exerce le métier d'accompagnateur pour la balade en quad de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'un quad, conformément à l'article R. 123 du code de la route.
		Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Le CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option « quad » ne permet pas l'exercice d'activités d'enseignement ou d'entraînement en quad.
		Le nombre maximum de personnes accompagnées en quad est fixé à 6 simultanément.
		L'activité du titulaire du CQP guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option « quad » est inférieure à 1 200 heures par an.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant n° 16 du 5 juillet 2007 relatif à la modulation du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA Sport ; CNES ; FNASS ; CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5. 2 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

5. 2. 1. Définition et champ d'application

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

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

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

Dans les entreprises relevant de la présente convention, tout employeur pourra mettre en oeuvre une formule de modulation de la durée du travail aux conditions fixées ci-après conformément aux articles L. 212-8 et L. 212-4-6 du code du travail.

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

5. 2. 2. Dispositions communes

5. 2. 2. 1. Information des représentants du personnel et des salariés

Les membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, devront être préalablement consultés ; ils devront également l'être en cas de modification ultérieure de l'organisation du temps de travail.

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

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

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

5. 2. 2. Cadre général du recours à la modulation

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

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

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

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

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

5. 2. 3. Travail à temps plein modulé

5. 2. 3. 1. Etendue de la modulation

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

1. Sur cette période annuelle, la durée de travail ne pourra pas excéder 1 575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 212-16 du code du travail. Cette réduction du temps de travail correspond au moins à 3 jours non travaillés, en dehors des congés payés et des jours fériés.

2. Le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure.

3. Une période de haute activité correspond à une durée hebdomadaire égale ou supérieure de 41 heures. Chaque période de haute activité ne pourra être organisée sur plus de 8 semaines consécutives, les intervalles entre 2 périodes hautes ne pouvant être inférieurs à 2 semaines de 35 heures hebdomadaires ou de congés payés.

4. Le nombre de semaines travaillées de 48 heures ne peut excéder 14 semaines par an.

5. La moyenne du temps de travail ne pourra pas dépasser sur 12 semaines consécutives 44 heures conformément aux dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail.

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

7. Constituent des heures supplémentaires non programmées soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail et 5. 1. 2 de la CCNS :

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

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

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

5. 2. 3. 2. Programmation

Un programme annuel devra être établi par l'employeur pour la période correspondant à celle prévue à l'article 5. 2. 3. 1.

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

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

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

SEUIL DE DÉCLENCHEMENT	CONTREPARTIE
Une semaine non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de repos par fluctuation hebdomadaire
Une journée non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de repos toutes les 2 fluctuations journalières
Une demi-journée de travail est inversée	Une demi-heure de repos toutes les 4 fluctuations de demi-journée

Les droits acquis en application des dispositions de cet article se cumulent avec ceux acquis au titre de l'article 5. 1. 2. 2. 1 et sont utilisés dans les conditions définies à l'article 5. 1. 2. 2. 2.

5. 2. 3. 3. Modifications exceptionnelles

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

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

L'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée pour chaque heure perdue en deçà de la durée du travail prévue dans le programme indicatif des salariés concernés sur la période considérée, conformément à l'article R. 351-55 du code du travail.

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

5. 2. 3. 4. Rémunération

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

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

5. 2. 3. 5. Salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence

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

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à 35 heures à l'expiration de délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des majorations prévues par l'article 5. 1. 2 ainsi que, le cas échéant, des repos compensateurs ;

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

l'article L. 145-2 du code du travail.

5. 2. 4. Travail à temps partiel modulé

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

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

5. 2. 4. 1. Etendue de la modulation

Les entreprises pourront moduler sur tout ou partie de l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle des contrats à temps partiel conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail.

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

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

5. 2. 4. 2. Programmation

Un programme annuel devra être établi par l'employeur pour la période correspondant à celle prévue à l'article 5. 2. 4. 1.

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

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

5. 2. 4. 3. Rémunération

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

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

5. 2. 4. 4. Salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence

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

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à la durée contractuelle à l'expiration de délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des majorations prévues par l'article 4. 6. 4 ;
- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à la durée contractuelle à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps du préavis. Lorsque cette compensation est impossible, et hors faute grave ou lourde, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de la durée contractuelle que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites de l'article L. 145. 2 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord professionnel fera l'objet d'un dépôt auprès des services départementaux du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à sa signature.

Adhésion par lettre du 2 octobre 2007 de la FERC-CGT et de l'USPAOC-CGT à la convention collective

En vigueur

Montreuil, le 2 octobre 2007.

La fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture, 263, rue de Paris, case 544, 93515 Montreuil Cedex, et l'union des syndicats des personnels de l'animation et des organisations sportives et culturelles, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Dans le but de défendre au mieux les intérêts des salariés du champ professionnel, la FERC-CGT (fédération CGT de l'éducation, de la recherche et de la culture) et l'USPAOC-CGT (union des syndicats des personnels de l'animation et des organisations sportives et culturelles), organisations syndicales de salariés affiliées à la confédération générale du travail, décident par la présente d'adhérer à la convention collective du sport, et ce conformément aux articles L. 132-9, L. 132-15 et L. 132-16 du code du travail et à l'article 1. 5 de la CCN du sport.

Nous demandons donc à être convoqués et à participer à toutes les réunions des commissions et groupes de travail mis en place dans le cadre de cette convention.

Ce courrier est adressé en lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation signataire de la CCN du sport.

Vous souhaitant bonne réception de ce pli,

Recevez, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général de la FERC.

Le secrétaire général de l'USPAOC.

Avenant n° 17 du 6 septembre 2007 relatif à la grille de classification du chapitre XII

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; FNASS ; UNSA.

Article 1er

L'article 12. 6. 2. 2 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

CLASSE	DÉFINITION	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	TECHNICITÉ	EMPLOI TYPE relevé
A Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'un encadrement sportif bénévole d'une équipe de jeunes donnée, dont au moins 1 des sportifs est rémunéré, et contrôler l'exécution par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en oeuvre.	Entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans).
B Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi implique la responsabilité d'un encadrement sportif regroupant au moins un autre entraîneur rémunéré et, le cas échéant, d'autres entraîneurs bénévoles. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité dans la politique de gestion du personnel (les sportifs).	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur principal ou coentraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur de centre de formation agréé.
C Agent de Maîtrise	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe par délégation requérant une conception des moyens. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur adjoint de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Entraîneur de centre de formation agréé. Entraîneur principal de l'équipe fanion ou réserve d'une structure sportive.
D Cadre	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur principal ou coentraîneur de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Directeur sportif d'un centre de formation agréé.

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 18 du 6 septembre 2007 relatif à la création d'une commission paritaire nationale

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

Le chapitre II de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par un article 2. 2. 6 « Commission paritaire nationale du sport professionnel » :

2. 2. 6. 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 à la CPNEF.

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

2. 2. 6. 2. Composition

Cette commission, conformément au principe énoncé à l'article 2. 2. 1. 1, est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés.

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 19 du 6 septembre 2007 relatif aux groupements d'employeurs

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 11. 1. 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par :

« Des groupements d'employeurs constitués conformément aux articles L. 127-1 et suivants du code du travail et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport peuvent mettre des salariés à disposition de leurs membres et apporter aide et conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. »

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 20 du 6 septembre 2007 relatif aux avenants n°s 12, 14 et 15 du 5 juillet 2007

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFTC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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

Avenant n° 21 du 6 septembre 2007 relatif à la sous-commission CQP

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er de l'avenant n° 7 du 5 juillet 2007 doit être compris comme complétant l'article 2. 2. 3 de la CCN du sport du 7 juillet 2005.

Extension

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 22 du 6 septembre 2007 portant modification de l'avenant n° 14 du 5 juillet 2007

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; FNASS ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er de l'avenant n° 14 de la CCNS du sport du 5 juillet 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Animateur de savate	L'animateur de savate est classé en groupe 3 dans la limite de 360 heures annuelles. Au-delà toute heure de face-à-face pédagogique sera majorée de 25 %.	L'animateur de savate encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en oeuvre les procédures de passage des gants bleus, verts, rouges et blancs. Il accompagne les élèves pour une compétition. Il participe aux actions de développement du club. Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate, boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.

Article 2

En vigueur étendu

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

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant n° 23 du 10 décembre 2007 modifiant l'article 12.8 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; FNASS ; CFE-CGC ; UNSA ; CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 12. 8 de la convention collective du sport est complété par les dispositions suivantes :

12. 8. 3. Dispositions particulières au CIF.

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

- à l'issue du contrat : selon les critères réglementaires fixés par l'OPACIF Uniformation dans les 12 mois après le terme du dernier contrat ;
- *en cours de contrat, dans le cas où la formation se déroule pour partie durant le contrat de travail : s'il dispose d'une ancienneté de 24 mois dans la même entreprise ou de 48 mois attestés dans la branche professionnelle. L'autorisation d'absence de l'employeur est requise. (1)*

Lorsque la demande d'un salarié est acceptée par l'OPACIF, la rémunération pendant le déroulement du congé individuel de formation est plafonnée au maximum à 2, 3 fois le plafond de la sécurité sociale en vigueur.

(1) Termes exclus comme étant contraire aux dispositions des articles L. 6322-28 (anciennement article L. 931-15, alinéa 6) et R. 6322-20 (anciennement article L. 931-15, alinéas 2 et 3) du code du travail.

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

Extension

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 24 du 10 décembre 2007 modifiant l'article 1er de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; FNASS ; CFE-CGC ; UNSA ; CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

L'avis d'interprétation de l'article 1er de la CCNS est complété par le 4e alinéa suivant :

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

Extension

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 26 du 21 avril 2008 relatif au droit individuel à la formation (DIF)

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT ; UNSA Sport ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 8. 2 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

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

Le DIF consiste en l'acquisition, chaque année, par les salariés d'heures de formation.

La décision d'utiliser ces heures relève de l'initiative du salarié, les modalités de mise en oeuvre, d'une décision concertée avec l'employeur.

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

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

8. 2. 1. Modalités d'acquisition des heures de DIF

8. 2. 1. 1. Salariés en CDI.

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

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

Les droits ainsi acquis sont plafonnés à 126 heures.

Pour le calcul des droits ouverts, les périodes d'absences du salarié, assimilées à du temps de travail effectif telles que prévues à l'article 7. 1. 2 de la convention collective nationale du sport, sont intégralement prises en compte.

8. 2. 1. 2. Salariés en CDD.

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

8. 2. 2. Modalités d'utilisation du DIF

8. 2. 2. 1. Utilisation.

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

8. 2. 2. 2. Mise en oeuvre du DIF.

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

Le salarié fait une demande écrite d'action de formation dans le cadre du DIF.

L'action de formation retenue est arrêtée par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Cet accord écrit définit les modalités et conséquences de la mise en oeuvre de cette formation.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail, lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur la mise en oeuvre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) désigné à l'article 8. 3. 1 assure la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

8. 2. 2. 3. Temps du DIF.

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

- soit en tout ou partie sur le temps de travail ;
- soit en tout ou partie hors du temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de formation effectuées hors du temps de travail ouvrent droit pour le salarié au versement par l'employeur d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné, conformément à l'article L. 6321-10 du code du travail et selon les modalités définies par décret.

Pendant la durée de la formation effectuée hors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

8. 2. 2. 4. Utilisation du DIF à la rupture du contrat.

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

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

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

8. 2. 3. Modalités d'information sur le DIF

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

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

8. 2. 4. Prise en charge du DIF

8. 2. 4. 1. Salariés en CDI.

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

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 8.2.1 sont applicables à compter du 1er janvier 2009.

Article 3

En vigueur étendu

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

Avenant n° 27 du 21 avril 2008 relatif aux CQP

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT ; UNSA Sport ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Educateur grimpe d'arbres (EGA)	Groupe 3	Le titulaire du CQP « EGA » encadre en toute autonomie un groupe d'au plus 8 participants lors d'actions d'éducation à l'environnement, d'animation et de perfectionnement de « grimpe dans les arbres » auprès de tous les publics, y compris les scolaires. Il fait découvrir le milieu arboré par le haut, apprend à grimper et se déplacer dans les arbres à l'aide des branches et de techniques de cordes spécifiques.

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 29 du 16 juin 2008 à l'annexe I du 7 juillet 2005, relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; FNASS ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Assistant moniteur motonautisme (AMM)	Groupe 3. Lorsque les limites d'exercices horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP AMM est classé au groupe 4.	Le titulaire du CQP d'assistant moniteur motonautisme anime des séances de découverte et d'initiation au motonautisme. L'horaire d'exercice du titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant moniteur motonautisme est limité à 350 heures par an de face à face pédagogique. Dans tous les cas il ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint. Il est prévu un référent titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du CQP AMM.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Avenant n° 30 du 16 juin 2008 relatif au cqj tennis

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 32 du 26 juin 2008 relatif au CQP « Technicien sportif de basket-ball »

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur non étendu

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

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
Technicien sportif de basket-ball	Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball entraîne un maximum de 2 équipes qu'il manage en compétition. Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP TSBB se limitent, au plus, à un volume horaire de 360 heures / an. Il ne peut intervenir auprès d'un public scolaire sur le temps contraint. Il encadre en toute autonomie. Il organise son activité pour répondre aux objectifs sportifs, dans le respect des règlements de la compétition et de l'intégrité des joueurs dont il a la responsabilité. Dans tous les cas, ses interventions visent à atteindre la meilleure performance possible en compétition au travers d'objectifs et de contenus de séances adaptés, dans le cadre du programme d'entraînement.

Article 1er

En vigueur étendu

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

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE, LIMITE D'EXERCICE
--------------	--------------------------------	--------------------------------

Technicien sportif de basket-ball	Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP Technicien sportif de basket-ball entraîne un maximum de 2 équipes qu'il manage en compétition.</p> <p>Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP TSBB se limitent, au plus, à un volume horaire de 360 heures / an.</p> <p>Il ne peut intervenir auprès d'un public scolaire sur le temps contraint.</p> <p>Il encadre en toute autonomie.</p> <p>Il organise son activité pour répondre aux objectifs sportifs, dans le respect des règlements de la compétition et de l'intégrité des joueurs dont il a la responsabilité.</p> <p>Dans tous les cas, ses interventions visent à atteindre la meilleure performance possible en compétition au travers d'objectifs et de contenus de séances adaptés, dans le cadre du programme d'entraînement.</p>
-----------------------------------	--	--

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 33 du 26 juin 2008 à l'annexe I relative aux CQP

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	FNASS ; UNSA ; CNES ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; CGT.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est remplacé (1) par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES ET LIMITE D'EXERCICE
Pisteur VTT	Le titulaire du CQP « Pisteur VTT » est classée au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Pisteur VTT » exerce les missions suivantes :</p> <p>Il informe et oriente le public.</p> <p>Il entretient et sécurise des espaces de pratique.</p> <p>Il participe à l'aménagement des espaces de pratique.</p> <p>Il intervient en cas d'accident pour fournir les premiers soins et prévenir les services de secours.</p> <p>Dans tous les cas, le CQP « Pisteur VTT » ne permet pas l'encadrement des publics.</p>

(1) au lieu de 'remplacé' lire 'complété'

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 34 du 24 novembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; CGT ; CNES ; FNASS ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 35 du 24 novembre 2008 relatif aux périodes d'essai

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; CGT ; CNES ; FNASS ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 37 du 24 novembre 2008 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; CGT ; CNES ; FNASS ; UNSA.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant remplace l'article 1. 1 de la convention collective nationale du sport qui est désormais rédigé ainsi :

« Article 1. 1

Champ d'application

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

- organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;
- gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
- enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;
- promotion et organisation de manifestations sportives ;

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

A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la convention collective nationale du sport relèvent notamment des codes NAF : 93. 11Z (gestion d'installations sportives), 93. 12Z (activités de clubs de sports), 93. 13Z (activités des centres de culture physique), 93. 19Z (autres activités liées au sport), 93. 29Z (autres activités récréatives et de loisirs nca), 85. 51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

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

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

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

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

Article 2

En vigueur non étendu

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

Avenant n° 38 du 22 avril 2009 relatif au CQP « Assistant moniteur char à voile »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.

Signataires	
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant moniteur char à voile	Groupe 3. (Toute heure d'initiation à la pratique de char à voile de loisir effectuée au-delà des périodes et durée d'exercice du CQP AMCV sera majorée de 25 %.)	Le titulaire du CP assistant moniteur de char à voile initie à la pratique du char à voile de loisir avec les prérogatives d'exercice et les limites suivantes : - vent de force 6 Beaufort maximum ; - avec un nombre maximum de 8 chars à voile ; - jusqu'au niveau III des niveaux FFCV. Les périodes et durées d'exercice de l'encadrement par le titulaire du certificat de qualification d'assistant moniteur char à voile sont limitées à 360 heures par an.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension, et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 39 du 22 avril 2009 relatif au CQP « Assistant professeur en arts martiaux »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes.

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE et durée de validité
Assistant professeur arts martiaux	Groupe 4. (Toute heure effectuée au-delà des 300 heures d'exercice sera majorée de 25 %.)	Le CQP APAM permet l'enseignement à titre rémunéré, dans la ou les mentions possédées, soit dans le cadre d'une activité accessoire, soit dans le cadre d'une activité occasionnelle, sans possibilité de cumul entre ces deux statuts.
		Le titulaire du CQP APAM peut exercer :
		- dans une structure de plus de 200 adhérents, les mercredis et les samedis, pendant l'année scolaire, sous la supervision d'un titulaire d'un diplôme de niveau IV ou supérieur ;
		- dans les structures de moins de 200 adhérents pendant 4 séquences maximum par semaine, pendant l'année scolaire, sous la supervision d'un référent de niveau IV ou supérieur.
		Dans tous les cas, le CQP APAM ne permet pas d'intervenir auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint et dans le secteur du tourisme.
		Par ailleurs, afin d'assurer le conseil et la supervision du titulaire du certificat de qualification professionnelle APAM mention..., il est prévu 3 titulaires du CQP APAM pour un référent ou un superviseur d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV supérieur.
		Les périodes et durées d'exercice sont limitées à 300 heures par an.

Article 2

En vigueur étendu

Pour exercer, le titulaire du CQP « Assistant professeur arts martiaux » doit obtenir tous les 5 ans à compter de la date de délivrance de son diplôme un certificat d'aptitude de l'exercice.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension, et prendra effet au premier jour

Avenant n° 40 du 22 avril 2009 relatif à l'incidence de la recodification du code du travail

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

Au chapitre Ier de la CCNS relatif au champ d'application l'article L. 132-9 du code du travail mentionné à l'article 1. 5 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2261-3 du même code.

Article 2

En vigueur étendu

Au chapitre III de la CCNS relatif à la liberté d'opinion, au droit syndical et à la représentation des salariés :

- l'article L. 412-11 du code du travail mentionné à l'article 3. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2143-6 du même code ;
- l'article L. 412-8 du code du travail mentionné à l'article 3. 2. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2142-3 du même code ;
- l'article L. 412-20 du code du travail mentionné à l'article 3. 2. 4 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2143-13 du même code ;
- l'article L. 421-2 du code du travail mentionné à l'article 3. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2318-8 du même code ;
- l'article L. 423-7 du code du travail mentionné à l'article 3. 3. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2314-15 du même code ;
- l'article L. 424-4 du code du travail mentionné à l'article 3. 3. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2315-8 du même code ;
- les articles L. 431-1 et suivants du code du travail mentionnés à l'article 3. 4. 1, alinéa 1, de la CCNS sont remplacés par les articles L. 2322-1 et suivants du même code ;
- l'article L. 434-8 du code du travail mentionné à l'article 3. 4. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2325-43 du même code ;
- les articles L. 432-1 et suivants du code du travail mentionnés à l'article 3. 4 de la CCNS sont remplacés par les articles L. 2323-6 et L. 2323-12 et suivants du même code ;
- les articles L. 434-1 et suivants du code du travail mentionnés à l'article 3. 4. 3 sont remplacés par les articles L. 2325-1 et suivants du code du travail ;
- les articles L. 451-1 et suivants du code du travail mentionnés à l'article 3. 6 sont remplacés par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Au chapitre IV de la CCNS relatif au contrat de travail :

- l'article L. 140-2 du code du travail mentionné à l'article 4. 1. 1. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3221-2 et suivants du même code ;
- les articles L. 140-2 à L. 140-7 du code du travail mentionnés à l'article 4. 1. 1. 1 sont remplacés par les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail ;
- l'article L. 140-7 du code du travail mentionné à l'article 4. 1. 1. 1 de la CCNS est remplacé par l'article R. 3221-2 du code du travail ;
- l'article L. 122-45 du code du travail mentionné à l'article 4. 1. 1. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 1132-1 du code du travail ;
- l'article L. 323-1 du code du travail mentionné à l'article 4. 1. 1. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 5212-2 du code du travail ;
- les articles L. 122-32-2 et suivants du code du travail mentionnés à l'article 4. 3. 2 de la CCNS sont remplacés par les articles L. 1226-9 et suivants et L. 1226-18 du code du travail ;
- l'article L. 321-1 du code du travail mentionné à l'article 4. 4. 2. 3. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 1233-3 du code du travail ;
- l'article L. 212-4-14 du code du travail mentionné à l'article 4. 5. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3123-36 du code du travail ;
- l'article L. 212-4-14 du code du travail mentionné aux articles 4. 5. 2 et 4. 5. 3 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3123-36 et D. 3123-1 du code du travail ;
- l'article L. 212-4-2 du code du travail mentionné à l'article 4. 6 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3123-2 du code du travail ;
- l'article L. 212-4-9 du code du travail mentionné à l'article 4. 6. 5. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3123-8 du code du travail ;
- l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail mentionné à l'article 4. 7. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail ;
- l'article L. 122-1-1 du code du travail mentionné à l'article 4. 7. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 1242-2 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Au chapitre V de la CCNS relatif au temps de travail :

- l'article L. 212-5 du code du travail mentionné à l'article 5. 1. 2. 2. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3121-22 et suivants du code du travail ;
- l'article L. 212-5-1 du code du travail mentionné à l'article 5. 1. 2. 2. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3121-26 du code du travail ;
- l'article L. 212-5-1 du code du travail mentionné à l'article 5. 1. 2. 2. 2 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3121-26 et L. 3121-27 du code du travail ;
- l'article L. 212-8 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3122-9 et suivants du code du travail ;
- l'article L. 212-4-6 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3123-25 et suivants du code du travail ;
- l'article L. 212-16 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 3. 1 (1°) de la CCNS est remplacé par l'article L. 3133-7 du code du travail ;
- l'article L. 212-7 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 3. 1 (5°) de la CCNS est remplacé par l'article L. 3121-36 du code du travail ;
- les articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail mentionnés à l'article 5. 2. 3. 1 (7°) de la CCNS sont remplacés respectivement par les articles L. 3121-22, L. 3121-26 et L. 3121-27 et L. 3121-11 et suivants du code du travail ;
- l'article R. 351-55 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 3. 3 de la CCNS est remplacé par l'article R. 5122-26 du code du travail ;
- l'article L. 145-2 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 3. 5 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail ;

- l'article L. 212-4-6 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 4. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3123-25 et suivants du code du travail ;
- l'article L. 145-2 du code du travail mentionné à l'article 5. 2. 4. 4 de la CCNS est remplacé par les articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail ;
- l'article L. 212-15-2 du code du travail mentionné à l'article 5. 3. 1. 1. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3121-39 du code du travail ;
- l'article L. 212-16 du code du travail mentionné à l'article 5. 3. 1. 2. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3133-7 du code du travail ;
- l'article L. 212-16 du code du travail mentionné à l'article 5. 3. 1. 2. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3121-7 du code du travail ;
- l'article L. 212-4 bis, alinéa 1, du code du travail mentionné à l'article 5. 3. 3. 1. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3121-5 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Au chapitre VI de la CCNS relatif aux principes généraux en matière d'hygiène, de sécurité, de santé et des conditions de travail :

- l'article R. 241-48 du code du travail mentionné à l'article 6. 2. 1. 2 de la CCNS est remplacé par l'article R. 4624-10 du code du travail ;
- l'article R. 241-49 du code du travail mentionné à l'article 6. 2. 1. 3 de la CCNS est remplacé par l'article R. 4624-16 du code du travail ;
- l'article R. 241-50 du code du travail mentionné à l'article 6. 2. 1. 3 de la CCNS est remplacé par l'article R. 4624-19 du code du travail ;
- l'article L. 236-1 du code du travail mentionné à l'article 6. 2. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 4611-1 du code du travail ;
- l'article L. 236-11 du code du travail mentionné à l'article 6. 2. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2411-13 du code du travail ;
- l'article L. 236-3, alinéa 2, du code du travail mentionné à l'article 6. 2. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 4614-9 du code du travail ;
- les articles L. 231-8 et suivants du code du travail mentionnés à l'article 6. 2. 5 de la CCNS sont remplacés par l'article L. 4131-3 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Au chapitre VII de la CCNS relatif aux congés :

- les articles L. 223-7 et L. 223-8 du code du travail mentionnés à l'article 7. 1. 3 de la CCNS sont remplacés par les articles L. 3141-13 à L. 3141-19 du code du travail ;
- l'article L. 122-26 du code du travail mentionné à l'article 7. 3. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Au chapitre XI de la CCNS relatif à la pluralité d'employeurs et aux groupements d'employeurs :

- l'article L. 127-1 du code du travail mentionné à l'article 11. 1. 1 de la CCNS est remplacé par les articles L. 1253-1 et suivants du code du travail ;
- l'article R. 241-57 du code du travail mentionné à l'article 11. 2. 3 de la CCNS est remplacé par l'article D. 4624-47 du code du travail.

Article 8

En vigueur étendu

Au chapitre XII de la CCNS relatif au sport professionnel :

- l'article L. 132-23, alinéa 3, du code du travail mentionné à l'article 12. 2. 2 de la CCNS est remplacé par l'article L. 2253-3 du code du travail ;
- les articles L. 122-1 et suivants et D. 121-2 du code du travail mentionnés à l'article 12. 3. 2. 1 de la CCNS sont remplacés par les articles L. 1242-1 et D. 1242-1 du code du travail ;
- les articles L. 143-2 et L. 144-2 du code du travail mentionnés à l'article 12. 6. 3 de la CCNS sont remplacés par les articles L. 3242-3 et L. 3251-3 du code du travail ;
- l'article L. 212-4-3, alinéa 3, du code du travail mentionné à l'article 12. 7. 1. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3123-17 du code du travail ;
- l'article L. 212-16 du code du travail mentionné à l'article 12. 7. 1. 4 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3133-7 du code du travail ;
- l'article L. 223-1 du code du travail mentionné à l'article 12. 7. 2. 1 de la CCNS est remplacé par l'article L. 3141-1 du code du travail ;
- l'article L. 231-8 du code du travail mentionné à l'article 12. 7. 3. 3 de la CCNS est remplacé par l'article L. 4131-11 du code du travail ;
- les articles L. 122-1-1 (3°) du code du travail mentionnés à l'article 12. 9. 2 de la CCNS sont remplacés par l'article L. 1242-2 du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

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

Avenant n° 41 du 22 avril 2009 relatif aux rémunérations minimales

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; CGT ; CNES ; FNASS ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 12. 6. 2 est modifié comme suit :

« 12. 6. 2. Rémunération minimale

12. 6. 2. 1. Principe

Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs salariés en formation, la rémunération définie à l'article 12. 6. 1, alinéa 1, doit être au moins égale pour un sportif salarié à temps plein à 12,5 salaire minimum conventionnel brut par an hors avantage en nature.

Le salaire minimum conventionnel est fixé conformément aux dispositions de l'article 9. 2. 1 de la présente convention.

12. 6. 2. 2. Disposition particulière aux entraîneurs

Le salaire minimum conventionnel (SMC) est fixé conformément aux dispositions de l'article 9. 2. 1 de la présente convention :

CLASSE	SALAIRE MENSUEL
A Technicien	SMC majoré de 20 %
B Technicien	SMC majoré de 35 %
C Agent de maîtrise	SMC majoré de 40 %

CLASSE	SALAIRE ANNUEL
D Cadre	27 SMC

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 37 bis du 6 novembre 2009 portant modification du champ d'application de la convention

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; CGT ; CNES ; FNASS ; CFE-CG ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant remplace l'article 1. 1 de la convention collective nationale du sport qui est désormais rédigé ainsi :

« Article 1. 1

Champ d'application

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

- organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;
- gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
- enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;
- promotion et organisation de manifestations sportives,

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

A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la convention collective nationale du sport relèvent notamment des codes NAF : 93. 11Z (gestion d'installations sportives), 93. 12Z (activités de clubs de sports), 93. 13Z (activités des centres de culture physique), 93. 19Z (autres activités liées au sport), 93. 29Z (autres activités récréatives et de loisirs nca), 85. 51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

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

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 42 du 16 novembre 2009 relatif au maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,

Signataires	
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; L'UNSA ; Le CNES ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 10. 6 est modifié comme suit :

« Article 10. 6

Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale

Les bénéficiaires sont les personnels non indemnisés par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisation ou d'heures cotisées, mais bénéficiant d'une garantie de maintien de salaire prévue par la convention collective (maladie et maternité).

A compter du 4e jour d'arrêt continu, il sera versé à l'employeur une indemnité égale à 50 % du salaire de référence, pendant la durée normale d'indemnisation.

La prestation cesse :

- lors de la reprise du travail ;
- après 87 jours d'indemnisation pour la maladie ; 112 jours pour la maternité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

Pour les arrêts maladie il sera tenu compte des jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée ci-dessus.

Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet dès sa signature.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 43 du 17 juin 2010 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

La deuxième phrase du premier alinéa de l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du sport est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le taux de la cotisation 2010 est fixé à 0,06 %. Le versement minimum est fixé à 3 €. La cotisation sera appelée dès le premier euro. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 44 du 7 juillet 2010 relatif à la recodification de la convention

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

Au chapitre III de la convention collective nationale du sport (CCNS) relatif à la liberté d'opinion, au droit syndical et à la représentation des salariés :

- la référence au livre IV du code du travail, à l'article 3.1.1 de la CCNS, est remplacée par la mention « du livre 1er de la deuxième partie » du même code ;
- l'expression « l'alinéa premier de » figurant à l'article 3.2.4 de la CCNS, est supprimée ;
- l'article L. 2318-8 du code du travail, mentionné à l'article 3.3 de la CCNS est remplacé par « l'article L. 2312-8 » du même code ;
- les articles L. 2325-1 et suivants du code du travail, mentionnés à l'article 3.4.3 de la CCNS, sont remplacés par « les articles L. 2325-6 et suivants » du même code.

Article 2

En vigueur étendu

Au chapitre IV de la CCNS relatif au contrat de travail :

- le deuxième alinéa de l'article 4.3.2 est ainsi rédigé : « 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. » ;

- l'article D. 3123-1 du code du travail, mentionné aux articles 4.5.2 et 4.5.3 de la CCNS, est supprimé ;

- avant l'article L. 3123-2 du code du travail, mentionné à l'article 4.6 de la CCNS, est ajouté « l'article L. 3123-1 » du même code.

Article 3

En vigueur étendu

Au chapitre V de la CCNS relatif au temps de travail :

- à l'article 5.1.2.2.1, la référence à l'article L. 3121-26 du code du travail est supprimée.

- l'article 5.1.2.2.2 est ainsi rédigé : « Outre la récupération telle que définie ci-dessus, la réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit pour le salarié à un repos compensateur défini comme suit : » ;

- le deuxième alinéa de l'article 5.1.2.2.2 est remplacé par les stipulations suivantes : « Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail. L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans le délai maximum de 1 an. » ;

- les mots « conformément aux articles L. 3122-9 et suivants et L. 3123-25 et suivants du code du travail », mentionnés à l'article 5.2.1 de la CCNS, sont supprimés ;

- la première phrase du 7 de l'article 5.2.3.1 est ainsi rédigée : « Constituent des heures supplémentaires non programmées soumises aux dispositions des articles L. 3121-11 et L. 3121-22 du code du travail et 5.1.2 de la CCNS. » ;

- à l'article R. 5122-26 du code du travail, mentionné à l'article 5.2.3.3 de la CCNS, est ajoutée l'indication « et suivants » ;

- les mots « conformément aux dispositions des articles L. 3123-25 et suivants du code du travail », mentionnés à l'article 5.2.4.1 de la CCNS, sont supprimés ;

- l'expression « Les dispositions du livre II, titre Ier, du code du travail relatives à la durée du travail et au travail de nuit et celles du livre II du titre II, du code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés », figurant à l'article 5.3.1.1.1 de la CCNS, est remplacée par l'expression « Les dispositions de la troisième partie, livre Ier, titre II, du code du travail portant sur la durée du travail et le travail de nuit, et celles de la troisième partie, livre Ier, titre III, du code du travail portant sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire et les jours fériés. » ;

- l'article 5.3.1.1.2 de la CCNS est remplacé par les stipulations suivantes : « Les cadres intégrés sont ceux dont la nature de leurs fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. » ;

- l'article L. 3121-7 du code du travail, mentionné à l'article 5.3.1.2.2 de la CCNS, est remplacé par « l'article L. 3133-7 » du même code.

Article 4

En vigueur étendu

Au chapitre XII de la CCNS relatif au sport professionnel :

- l'article L. 1242-1 du code du travail, mentionné à l'article 12.3.2.1 de la CCNS, est remplacé par « l'article L. 1242-2 » du même code ;

- l'article L. 4131-11 du code du travail, mentionné à l'article 12.7.3.3 de la CCNS, est remplacé par « l'article L. 4131-1 » du même code ;

- à l'article L. 1242-2 du code du travail, mentionné à l'article 12.9.2 de la CCNS, est ajoutée la précision « 3° ».

Article 5

En vigueur étendu

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

Avenant n° 45 du 7 juillet 2010 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 1.1 « Champ d'application » de la convention collective nationale du sport, la phrase « - promotion et organisation de manifestations sportives » est complétée par les termes « , 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, ».

Les autres termes de l'article 1.1 sont inchangés.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet dès sa signature.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 46 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Assistant moniteur motonautisme »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 1er de l'avenant n° 29 du 16 juin 2008, le dernier paragraphe des prérogatives et limites d'exercice est ainsi rédigé :

« Il est prévu un référent titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques et sportives de niveau IV ou supérieur pour un maximum de 2 titulaires du CQP AMM. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Avenant n° 47 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur d'aviron »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'aviron	Le titulaire du CQP moniteur d'aviron est classé au groupe 3	Il exerce son activité sur des eaux intérieures et des eaux maritimes. Il encadre en autonomie des activités d'aviron allant de l'initiation aux premiers niveaux de compétition hors public scolaire durant le temps scolaire contraint.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement,
		l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 48 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur de rugby à XV »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 49 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating Options : patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique, skateboard	Le titulaire du CQP moniteur roller skating est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de roller skating dans l'option certifiée jusqu'aux premiers niveaux de compétition dans la limite de 20 patineurs ou skateurs. Initiation en autonomie de l'ensemble des activités : - roller skating pour les titulaires des options patinage artistique et danse, course, rink hockey, roller in line hockey, roller acrobatique ; - skateboard pour les titulaires de l'option skateboard. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 50 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Agent de sécurité de l'événementiel »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 53 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 54 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 55 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 56 du 10 février 2011 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA Sport ; USPAOC CGT.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Avenant n° 57 du 10 février 2011 relatif à la commission paritaire d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA sport ; CNES ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

Le titre de l'article 2.2.2 de la convention collective nationale du sport devient : « Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV) ».

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.2.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention soumis à extension.

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

Article 3

En vigueur étendu

Un article 2.4 est créé.

« Article 2.4

Négociation dérogatoire d'accords d'entreprise ou d'établissement

Article 2.4.1

Principes généraux

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

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

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

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

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

Article 2.4.2

Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le cadre du présent accord pourront traiter tous les thèmes dont la mesure est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Article 2.4.3

Moyens et protection

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

Les représentants élus du personnel bénéficient du crédit d'heures prévu à l'article L. 2232-23 du code du travail et de la protection prévue à l'article 3.5 de la convention collective du sport. »

Article 4

En vigueur étendu

Le 2e alinéa des dispositions finales de la convention collective du sport, intitulé « Accord d'entreprise », est supprimé.

Article 5

En vigueur étendu

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

Accord du 30 mars 2011 relatif au champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFTC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA Sport ; CNES ; FNASS.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport issu de l'avenant n° 37 bis du 6 novembre 2009 et appliquant, précédemment à l'extension de cet avenant, une autre convention collective sont soumises aux dispositions conventionnelles du sport selon le calendrier et les modalités définis dans les articles suivants.

Formation professionnelle et paritarisme

Article 2

En vigueur étendu

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1er du présent accord, sont applicables à la date d'extension du présent accord les dispositions conventionnelles comprises dans le chapitre VIII « Formation professionnelle » et dans l'article 2.3 de la convention collective nationale du sport.

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

- si le présent avenant est étendu avant le 28 février 2012, les entreprises devront cotiser conformément au chapitre VIII de la convention collective nationale du sport sur leur masse salariale 2011 ;

- s'il est étendu entre le 1er mars 2012 et le 28 février 2013, les entreprises devront cotiser conformément au chapitre VIII de la convention collective nationale du sport sur leur masse salariale 2012.

Classifications et rémunérations

Article 3

En vigueur étendu

Pour toutes les entreprises visées par l'article 1er du présent accord, sont applicables au plus tard le 1er septembre 2012, les dispositions conventionnelles comprises dans le chapitre IX « Classifications et rémunérations » de la convention collective nationale du sport.

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

- justifiant de 24 mois de travail effectif après le 1er avril 2010 ;

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

Prévoyance

Article 4

En vigueur étendu

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

Toutefois, par dérogation à l'article 11.2 du contrat de garanties collectives annexé au chapitre X de la convention collective nationale du sport, les employeurs visés à l'article 1er du présent accord pourront, au choix, conserver leur adhésion au GNP ou adhérer à l'une des 3 autres institutions de prévoyance codésignées dans la branche du sport, géographiquement compétente.

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

Temps de travail

Article 5

En vigueur étendu

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

Règles particulières à certaines entreprises

Article 6

En vigueur étendu

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

Autres dispositions

Article 7

En vigueur étendu

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

Dépôt, extension

Article 8

En vigueur étendu

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

Avenant n° 58 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Moniteur football américain »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFTC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA sport ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de football américain et de flag	Le titulaire du CQP de « Moniteur de football américain et de flag » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des activités de football américain et de flag de découverte et d'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition se limitant au niveau inférieur aux championnats nationaux pour tout public. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2

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

Avenant n° 59 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Technicien de cheerleading »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA sport.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 60 du 4 mai 2011 relatif au CQP « animateur de badminton »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFTC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA sport ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 61 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Moniteur de tir sportif »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFTC ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA sport.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de tir sportif	Le titulaire du CQP « Moniteur de tir sportif » est classé au groupe 3.	<p>Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité.</p> <p>Encadrement en autonomie des activités de tir sportif pour tout public de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition.</p> <p>Organisation des dispositions réglementaires liées au carnet de tir.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 62 du 5 juillet 2011 relatif à la désignation d'un OPCA

Signataires	
Organisations patronales	CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA sport ; FNASS.

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est rajouté après le dernier paragraphe de l'article 8.6.2 l'alinéa suivant :

« Quelle que soit la taille de l'entreprise, les versements relatifs au plan de formation et à la professionnalisation seront collectés par l'OPCA UNIFORMATION. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le membre de phrase « Les OPCA sont chargés » de l'article 4 de l'annexe I - accord sur la mise en œuvre des CQP du 6 mars 2003 est remplacé par « L'OPCA UNIFORMATION est chargé ».

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet au premier jour suivant l'expiration du délai relatif au droit d'opposition des organisations non signataires.

Adhésion par lettre du 17 mars 2011 du syndicat SPOR à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 17 mars 2011.

Le syndicat patronal professionnel national (SPOR), 19, rue Saint-Pierre-de-Vaise, 69009 Lyon, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75092 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Notre syndicat patronal représente les associations sportives associatives.

Celui-ci a défend et représente les clubs sportifs employeurs. Vous trouverez ci-joint le sommaire de cette CCN sport dûment signé par nos soins et, d'autre part, la copie du courrier d'information que nous avons adressé à l'ensemble des partenaires sociaux de la branche afin de leur notifier que SPOR siègera désormais en son nom à la CCN sport, en accord avec le conseil d'administration de SPOR.

Je vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

Avenant n° 63 du 9 novembre 2011 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA sport ; CNES.

Article 1er

En vigueur étendu

La deuxième phrase du premier alinéa de l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du sport est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le taux de la cotisation 2011 est fixé à 0,06 %. Il fera l'objet d'une renégociation durant l'année 2012. »

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 64 du 5 décembre 2011 relatif au CQP « Assistant moniteur char à voile »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CNES.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collection nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur char à voile	Le titulaire du CQP « assistant moniteur char à voile » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Assistant moniteur de char à voile » initie à la pratique du char à voile de loisirs dans le support certifié sous la responsabilité d'une personne qualifiée de niveau 4 ou supérieur mention char à voile, désigné « référent » présent durant la séance et expressément nommé et affiché par le responsable de la structure. Dans la limite de 3 titulaires du CQP par référent.</p> <p>Il exerce dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vent de force 6 Beaufort maximum ; - 8 supports maximum ; - jusqu'au niveau 3 des niveaux FFCV. <p>A l'exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du temps scolaire contraint ; - des groupes constitués de personnes présentant un handicap. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 65 du 7 février 2012 relatif au CQP « Technicien sportif de rugby à xv »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de rugby à XV	Le titulaire du CQP « Technicien sportif de rugby à XV » est classé au groupe 3	<p>Encadrement en autonomie des séances d'entraînement en rugby à XV des catégories des moins de 15 ans, jusqu'en fédérale 2.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 66 du 7 février 2012 relatif aux absences liées au mandat syndical

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

Le titre de l'article 3.1.3.1 de la convention collective nationale du sport est remplacé par : « Absences liées à l'exercice d'un mandat syndical donnant lieu à maintien de salaire ».

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.1.3.1 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« 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. »

Article 3

En vigueur étendu

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

Avenant n° 67 du 7 février 2012 relatif au CQP « animateur hockey sur glace »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de patinoire option hockey sur glace	Le titulaire du CQP « animateur de patinoire option hockey sur glace » est classé au groupe 3	Le titulaire du CQP encadre des séances d'animation et de découverte de l'activité en patinoire et dans l'option hockey sur glace auprès : - des publics de moins de 13 ans jusqu'au premier niveau de compétition ; - et de public adulte loisir. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 68 du 7 février 2012 relatif au CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; FNASS ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes qui remplacent intégralement l'avenant n° 15 à la convention collective nationale du sport :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « quad »	Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option " quad " » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « quad » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'un « quad ».</p> <p>Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Les passagers sont admis sur les véhicules homologués 2 places. Ils doivent pouvoir avoir un appui franc sur les marchepieds pour assurer leur stabilité et une force suffisante pour s'y maintenir tout au long de l'activité. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « quad » est fixé à 6 simultanément, soit 12 personnes.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon option « moto verte »	Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option " moto verte " » exerce l'activité d'accompagnateur pour la randonnée en « moto verte » de publics titulaires d'un permis ou d'un brevet délivré par l'Etat permettant la conduite d'une motocyclette.</p> <p>Il exerce son activité de manière autonome sur des parcours connus et reconnus. Le nombre maximum de véhicules accompagnés en « moto verte » est fixé à 6 simultanément, soit 6 personnes.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 1 200 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.</p>

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 69 du 7 février 2012 relatif à la présentation des comptes prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'article 10.10 de la convention collective nationale du sport, les termes « 1er août » sont remplacés par « 15 juin ».

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 70 du 7 février 2012 relatif au CQP « Plieur de parachute de secours »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 71 du 7 février 2012 relatif au CQP « Opérateur vidéo/photo parachutisme »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Opérateur vidéo/ photo parachutisme	Le titulaire du CQP « Opérateur vidéo/ photo parachutisme » est classé au groupe 3	L'opérateur vidéo/ photo filme les publics autorisés à effectuer un saut en parachute tandem au regard des réglementations en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 72 du 7 février 2012 relatif au CQP « Moniteur de canoë-kayak »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de canoë-kayak, option « canoë-kayak en eau calme, eau vive », « canoë-kayak en eau calme-mer », « raft et nage en eau vive »	Le titulaire du CQP « Moniteur de canoë-kayak » est classé au groupe 3	Le moniteur de canoë-kayak encadre en autonomie le canoë-kayak et les sports de pagaies pour tout public. Ses limites de prérogatives sont : - pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en eau vive », le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie, en dehors du raft, pour tout public en eau calme et en eau vive jusqu'en classe II, avec passages de classe III isolés ; - pour l'option « canoë-kayak en eau calme et en mer » le moniteur encadre en autonomie des activités du canoë-kayak et les supports ou embarcations propulsés à la pagaie pour tout public en eau calme et en mer jusqu'à 1 mile d'un abri et par vent de force 3 Beaufort maximum sur le site d'évolution ; - pour l'option raft et nage en eau vive, le moniteur encadre en autonomie les activités du raft et de la nage en eau vive pour tout public en eau vive jusqu'en classe II, sur les parcours de classe III, un diplômé d'Etat de niveau IV ou supérieur en lien avec l'activité doit être présent dans le convoi. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du CQP à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 74 du 26 juin 2012 relatif au CQP « Animateur d'athlétisme »

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur d'athlétisme Option « Ecole d'athlé »	Le titulaire du CQP « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités de l'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte et d'initiation, jusqu'au premier niveau de compétition, pour des publics jeunes de moins de 16 ans, en groupe jusqu'à 20 athlètes maximum. Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
Animateur d'athlétisme Option « Athlé loisirs »	Le titulaire du CQP « Animateur d'athlétisme » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités d'athlétisme, en séances collectives et individuelles, de découverte, d'initiation ou d'entretien pour tout public, pratiquant l'athlétisme loisirs, à l'exclusion de pratique compétitive. Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe I-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 75 du 4 octobre 2012 relatif au CQP « Assistant moniteur de voile »

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA ; Le COSMOS,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, le CQP « Assistant moniteur de voile », créé par l'avenant n° 1 du 20 décembre 2005 à la convention collective nationale du sport, est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Assistant moniteur de voile (AMV)	Le titulaire du CQP « Animateur moniteur de voile » est classé au groupe 2	Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premiers niveaux de compétition pour tout public, sous l'autorité technique d'un titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques ou sportives de niveau IV ou supérieur, le nombre de titulaires du CQP « AMV » placés sous cette autorité ne pouvant être supérieur à 10, dans la limite de 140 pratiquants encadrés par des titulaires d'une certification de niveau IV ou supérieur, durant les périodes de congés scolaires et universitaires fixés par les ministères de l'enseignement supérieur et de l'éducation nationale.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 500 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.
		Le titulaire du CQP AMV qui dépasse 500 heures de travail par an est reclassé au groupe 3 de la CCNS, sans préjudice des limitations des conditions d'exercice qui demeurent.

Article 2

En vigueur étendu

Les titulaires du CQP défini par l'avenant n° 1 du 20 décembre 2005 à la convention collective nationale du sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3

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

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 76 du 4 octobre 2012 relatif au CQP « Animateur des activités gymniques »

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA ; Le COSMOS,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, le CQP « Animateur des activités gymniques » créé par l'avenant n° 13 du 5 juillet 2007 à convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur des activités gymniques (AAG)	L'animateur des activités gymniques est classé au groupe 3.	L'animateur des activités gymniques fait découvrir, initie aux activités gymniques et assure le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants.
Mention : activités gymniques d'expression	Il exerce dans la limite de 360 heures par an.	Les activités gymniques d'expression recouvrent : - les activités gymniques dansées avec ou sans engins, débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique rythmique ;
	Au-delà, toute heure de face-à-face pédagogique sera majorée de 25 %.	- les activités gymniques à dominante cardio-vasculaire, débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique aérobic.
		Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents, adultes et seniors.
		En fonction de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont pour objectifs : - le développement et la maîtrise des habiletés motrices ;
		- la socialisation ou le maintien du lien social.

Article 2

En vigueur étendu

Les titulaires du CQP défini par l'avenant n° 13 du 5 décembre 2005 à la convention collective nationale du sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3

En vigueur étendu

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

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 77 du 4 octobre 2012 relatif à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA ; Le COSMOS,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; L'UNSA sport ; La CNES,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.2.4.1 de la convention collective nationale du sport intitulé « Objectifs » est ainsi rédigé :

« 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. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 6.3 de la convention collective nationale du sport intitulé « Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire » est ainsi rédigé :

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

Les missions, attributions et modalités de saisine de la commission sont définies à l'article 2.2.4. »

Article 3

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

Avenant n° 78 du 5 décembre 2012 relatif au CQP « Technicien sportif d'athlétisme »

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA ; Le COSMOS,
Organisations de salariés	L'UNSA sport ; La CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif d'athlétisme	Le titulaire du CQP « Technicien sportif d'athlétisme » est classé au groupe 3.	Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au perfectionnement pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition, jusqu'au niveau national.
Option : sprint/ haies, sauts, lancers, demi-fond/ marche athlétique, fond/ hors stade et épreuves combinées		Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

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

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 79 du 5 décembre 2012 relatif au CQP « Educateur mobilité à vélo »

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA ; Le COSMOS,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La CGT-FO ; L'UNSA sport,

Article 1er

En vigueur étendu

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 80 du 5 décembre 2012 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA ; Le COSMOS,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La CGT-FO ; L'UNSA sport ; Le CNES,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.3.2 de la convention collective nationale du sport intitulé « Financement des fonds d'aide au développement du paritarisme » est ainsi rédigé :

« 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 0,05 %, sauf accord annuel prévoyant un taux

différent négocié au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Le versement minimum est fixé à 3 €. La cotisation est appelée dès le premier euro.

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

Règles de collecte de la cotisation :

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

Article 2

En vigueur étendu

Pour l'année 2013, le taux mentionné à l'article 2.3.2 dans sa rédaction résultant de l'avenant n° 80 du 5 décembre 2012 est fixé à 0,06 %.

Article 3

En vigueur étendu

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

Avenant n° 81 du 5 décembre 2012 relatif au contrat de travail intermittent à durée indéterminée

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4.5 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4.5

Contrat de travail intermittent

4.5.1. Définition et champ d'application

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

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

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

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

4.5.2. Mentions obligatoires dans le contrat

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

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

4.5.3. Modalités

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

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

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

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

Le temps de travail mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal 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 2

En vigueur étendu

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

Il prendra effet le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Adhésion par lettre du 9 avril 2013 de la FNEAPL à la convention

En vigueur

Sisco, le 9 avril 2013.

La FNEAPL, Marine de Sisco, 20233 Sisco, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75739, Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Dans le but de défendre au mieux les intérêts des employeurs du champ professionnel, la fédération nationale des entreprises des activités physiques de loisirs, organisation syndicale d'employeurs, décide par la présente d'adhérer à la convention collective nationale du sport, et ce conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail et à l'article 1.5 de la convention collective nationale du sport.

Nous demandons donc à être convoqués et à participer à toutes les réunions des commissions et groupes de travail mis en place dans le cadre de cette convention.

Ce courrier est remis à chaque organisation signataire de la convention collective nationale du sport en séance de la CMP Sport du 9 avril 2013.

Avenant n° 82 du 9 avril 2013 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA ; Le COSMOS,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; L'UNSA sport ; Le CNES ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

La liste prévue à l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating option « roller randonnée »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3	Initiation en autonomie de l'ensemble des activités « roller skating » pour les titulaires de l'option « roller randonnée » Encadrement en autonomie, tout public, des activités de « roller randonnée » dans la limite de 20 patineurs. Dans le cadre de randonnée incluant des mineurs, le titulaire du CQP doit appliquer la réglementation en vigueur. Sur voies ouvertes, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants avec un ou plusieurs mineurs se fait en présence d'un titulaire de CQP. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du CQP à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 83 du 24 juin 2013 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA sport ; CNES ; FNASS.

Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sport et les organisations syndicales représentatives des employeurs de la branche sport,

Après avoir préalablement exposé que :

- ils souhaitent développer une politique de branche en matière de formation tout au long de la vie en cohérence avec tous les enjeux du secteur et sont, en particulier, attachés au développement de la qualification, de la professionnalisation et de l'employabilité de l'ensemble des personnels salariés ;
 - dans le cadre de cet objectif, dans le respect de la législation en vigueur, et en tenant compte de l'expression de l'ensemble des composantes de la branche, ils ont décidé de désigner un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour la branche du sport ;
 - à ce titre, l'OPCA a notamment pour objet de collecter et de gérer l'ensemble des contributions des structures de la branche du sport au titre de la formation professionnelle continue ;
 - l'OPCA désigné a principalement pour mission de :
 - contribuer au développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche, dans le cadre des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux au sein de la CPNEF du sport ;
 - mobiliser l'ensemble des financements disponibles légaux ou conventionnels, ou publics, pour accompagner l'effort de formation des structures de la branche,
- sont convenues, à l'issue de leur négociation, de conclure un accord valant avenant à la convention collective du sport aux conditions ci-après.

Article 1er

En vigueur non étendu

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

Article 2

En vigueur non étendu

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

« 8.6.2. Désignation de l'OPCA

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

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

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

8.6.3. Contributions et taux

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

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

(En pourcentage.)

	Entreprise		
	De moins de 10 salariés	De 10 à moins de 20 salariés	de 20 salariés et plus
Plan de formation	1,45 Avec un versement minimum de 30 €	1,45	0,90
Dont la part minimale versée à Uniformalion	1,45	0,35	0,35
Professionnalisation	0,15 Avec un versement minimum de 5 €	0,15	0,50
CIF CDI	0	0	0,20
CIF CDD	1	1	1
CIF bénévole	0,02 Avec un versement minimum de 2 €	0,02 Avec un versement minimum de 10 € et un maximum de 5 000 €	0,02 Avec un versement minimum de 10 € et un maximum de 5 000 €

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

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 4

En vigueur non étendu

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

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

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

Article 5

En vigueur non étendu

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

Accord du 29 novembre 2013 relatif à une négociation pluriannuelle

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA Sport 3S ; FNASS.

En vigueur non étendu

Après avoir préalablement exposé :

Les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation collective de branche reposant sur la recherche des meilleurs équilibres économiques et sociaux entre les dispositifs négociés est le moyen :

- de dynamiser le dialogue social au niveau de la branche ;
- de conforter l'autonomie de la branche professionnelle du sport ;
- de tenir compte des particularités de l'organisation de la pratique sportive et de la diversité de ses acteurs dans la mise en œuvre des règles sociales ;
- d'offrir un statut collectif protecteur et attractif pour l'ensemble des salariés ;
- de fournir aux entreprises de la branche les moyens de relever les défis inhérents à l'introduction de nouvelles contraintes normatives, organisationnelles et financières.

Cette approche, qui se veut systémique, s'organise dans un cadre pluriannuel prenant en compte les équilibres économiques nécessaires à la bonne réalisation des évolutions proposées en matière de conditions de travail et de protection de la santé des salariés.

Les partenaires sociaux entendent également de cette façon construire les conditions garantissant un dialogue social de qualité.

Sont convenus de conclure un accord de méthode-cadre de négociation pour la branche du sport aux conditions ci-après.

Thématiques de négociation

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties conviennent d'examiner conjointement les thématiques de négociation suivantes, dans l'objectif partagé de construire un projet politique global pour la branche du sport tout en recherchant l'équilibre nécessaire entre les enjeux attachés à chacune de ces thématiques pour les employeurs et les salariés de la branche.

a) Négociation sur les salaires et la classification conventionnelle

Il est prévu une négociation sur les salaires minima en deux temps :

1. Une augmentation immédiate pour amorcer les négociations à venir du présent accord de méthode ;
2. Une négociation sur une revalorisation salariale tenant compte des impacts financiers en fonction de l'évolution des thématiques négociées de l'accord de méthode et de la classification.

b) Négociation sur l'organisation du temps de travail

Dans ce cadre, il est prévu :

- de négocier sur le travail à temps partiel dans les conditions prévues par l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, et en particulier celles de l'article L. 2241-13 du code du travail ;
- de négocier sur le régime des équivalences prévues par l'article 5.3.3.4 de la convention collective nationale du sport afin de permettre la parution d'un décret d'application ;
- de négocier sur le forfait annuel en jours prévu par les articles 5.3.1.2.1 et 12.7.1.4 de la convention collective nationale du sport afin d'en expliciter l'application et de l'étendre à certains salariés non cadres.

c) Négociation sur la généralisation de la couverture complémentaire « frais de santé »

Dans ce cadre, il est prévu de négocier, au niveau de la branche, conformément à l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, pour permettre notamment aux salariés qui n'en bénéficient pas d'accéder à une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

d) Négociation sur la prévoyance

Dans ce cadre, il est prévu de renégocier le chapitre X de la convention collective nationale du sport portant sur le régime de prévoyance, afin de le sécuriser, de l'actualiser et d'intégrer les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013.

e) Négociation sur l'articulation entre le chapitre XII de la convention collective nationale du sport et les accords sectoriels

Il est décidé de réengager une négociation portant sur l'articulation entre la convention collective et les accords sectoriels.

f) Egalité professionnelle hommes-femmes

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations dès la signature du présent accord en préparant le diagnostic visé par l'article D. 2241-7 du code du travail.

Les négociateurs tiendront compte dans la négociation des thématiques c et d susvisées (couverture complémentaire « frais de santé » et prévoyance) des incidences économiques liées à la portabilité dont la mise en œuvre par la loi de sécurisation de l'emploi est prévue au 1er juin 2014 pour la complémentaire frais de santé et au 1er juin 2015 pour la prévoyance.

Les partenaires s'attacheront également, afin de baser leurs négociations sur des éléments statistiques précis, à définir un outil adapté dans le cadre de l'observatoire des métiers du sport et financé par le FADP.

Calendrier de négociation

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties s'étant entendues sur les thématiques et les différents impacts à prendre en compte pour les entreprises du champ, elles s'accordent pour que ce processus de négociation puisse être discuté dans une démarche pluriannuelle.

Cette démarche devra tenir compte des calendriers spécifiques attachés à certaines thématiques, indiquées ci-après, et devra autant que faire se peut aboutir avant le 31 décembre 2016.

a) Négociation sur les salaires et la classification conventionnelle

Compte tenu de la situation actuelle des premiers niveaux de classification par rapport à la valeur du Smic, les parties s'engagent à une évolution des salaires qui serait applicable au 1er janvier 2014. Dans ce cadre, la procédure d'extension en urgence sera demandée à l'administration du travail.

En matière de classifications, la négociation doit débuter dans le courant de l'année 2014 pour aboutir dans l'année 2016.

b) Négociation sur l'organisation du temps de travail

Temps partiel : compte tenu des délais imposés par la loi relative à la sécurisation de l'emploi, les parties conviennent que ce sujet de négociation doit être introduit au plus vite, et aboutir avant le 31 décembre 2013.

Régime d'équivalences : au regard des enjeux liés à cette thématique dans notre secteur, les parties s'entendent pour débuter les négociations dans le courant de l'année 2014 et les faire aboutir au plus tard en 2016.

Forfait annuel en jours : au regard de l'évolution jurisprudentielle et des besoins des entreprises sur le terrain, la révision de la convention collective nationale du sport sur ce point doit aboutir courant 2014.

c) Santé

Les partenaires sociaux s'engagent à encadrer les négociations dans des délais compatibles avec les calendriers définis par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

Les travaux entrepris par la branche le 21 mai 2013 doivent se poursuivre pour aboutir au plus tard le 30 juin 2014.

d) Prévoyance

D'ici au 30 juin 2014, les partenaires sociaux s'engagent à continuer les travaux portant sur la rénovation du chapitre X de la convention collective nationale du sport.

e) Négociation sur l'articulation entre le chapitre XII de la convention collective nationale du sport et les accords sectoriels

La négociation doit aboutir au plus tard le 31 décembre 2014.

f) Egalité professionnelle hommes-femmes

Les négociations seront ouvertes dès la signature du présent accord par la préparation du diagnostic visé par l'article D. 2241-7 du code du travail et devront aboutir le 30 juin 2014.

Mode opératoire

Article 3

En vigueur non étendu

Afin de rendre opérant ce travail de négociation articulant plusieurs thématiques autour d'un calendrier dont les périodes se superposent, les membres de la commission mixte paritaire décident de se doter de moyens supplémentaires à travers la création autant que nécessaire de groupes de travail paritaires. Ceux-ci auront pour objet de préparer des textes d'accord aboutis en vue d'une validation en CMP.

Ces groupes commenceront à se réunir dans un délai raisonnable en fonction des thématiques à compter de la signature du présent accord.

En vue de la première réunion de chacun de ces groupes, les organisations patronales et syndicales fourniront leurs propositions de texte, si possible au plus tard 15 jours avant chaque réunion desdits groupes à l'ensemble des autres parties qui y répondront en transmettant une ou plusieurs contre-propositions par messagerie électronique, au plus tard 8 jours avant chaque réunion.

Au terme de chaque réunion de groupe sera dressé un relevé de décisions actant les positions des organisations sur les différents thèmes abordés.

Périmètre de la négociation

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord n'est pas exclusif de l'ouverture de négociations portant sur les autres dispositifs issus de la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

Dépôt et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et prendra effet dès sa signature.

Avenant n° 84 du 29 novembre 2013 relatif au CQP « Technicien de piste de karting »

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Technicien de piste de karting »	Le titulaire du CQP « Technicien de piste de karting » est classé au groupe 2	Le titulaire du CQP « Technicien de piste de karting » : - participe à la gestion de sessions de course loisir sous la responsabilité technique d'un diplômé d'Etat présent sur le poste et responsable de l'animation dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport) ; - assure en autonomie la gestion d'une session de location dans le respect des règles techniques et de sécurité des circuits karting (en application des articles R. 331-18 à R. 331-45 du code du sport)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 85 du 29 novembre 2013 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CGT ; La CGT-FO ; La CFDT ; La CFE-CGC ; L'UNSA Sport 3S ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du sport, la valeur « 0,05 » est remplacée par « 0,06 ».

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension. Il prendra effet dès sa signature.

Avenant n° 86 du 10 mars 2014 relatif au CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie »

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA ; Le COSMOS,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT ; La CFTC ; La FNASS ; La CFE-CGC ; La CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de vol à plat en soufflerie	Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol à plat en soufflerie pour tout public.</p> <p>Le titulaire du CQP prend en charge dans la veine d'air :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un seul pratiquant si celui-ci est non autonome ; - plusieurs pratiquants si ceux-ci sont autonomes (au sens de l'article L. 322-169 du code du sport). <p>Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine.</p> <p>La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la CCNS.</p>
Qualification complémentaire : « Vol 3D en soufflerie »	Le titulaire du CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie » et de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire de la qualification complémentaire « Vol 3D en soufflerie » encadre en autonomie les activités de vol 3D en soufflerie pour tout public.</p> <p>Le titulaire du CQP prend en charge dans la veine d'air un seul ou plusieurs pratiquants. Ce nombre varie en fonction du niveau technique des participants et de la capacité d'accueil de la veine.</p> <p>La capacité d'accueil de la veine est fonction de son diamètre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 pratiquants maximum de 10 à 12,9 pieds de diamètre ; - 8 pratiquants maximum de 13 à 15,9 pieds de diamètre ; - 12 pratiquants maximum au-delà de 15,9 pieds de diamètre. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel ou à temps plein qui doit être conforme au code du travail et à la CCNS.</p>

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 87 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.

Signataires

Organisations de salariés

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

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel, en introduisant de nouvelles garanties ou de nouveaux avantages au bénéfice des salariés. Elle prévoit ainsi notamment une durée minimale hebdomadaire de travail fixée à 24 heures.

Le temps partiel, voire très partiel, est une réalité de la branche du sport dont il faut tenir compte. Pour une immense part des contrats de travail à temps partiel de la branche, la durée de travail est très largement inférieure à 24 heures et le recours à ce type de contrat ne procède pas d'un choix en opportunité mais bien de contraintes objectives de l'activité dont l'aléa sportif, l'organisation des temps scolaires, la disponibilité des installations sportives.

Conscients des difficultés qui pourraient être soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, il est apparu opportun aux partenaires sociaux de négocier un accord permettant de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4.6 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« Article 4.6

Contrat de travail à temps partiel

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

4.6.1. Définition

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

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

Le recours aux contrats de travail à temps partiel dérogeant à l'article L. 3123-14-1 du code du travail n'est possible qu'aux emplois ne relevant pas du contrat à durée indéterminée intermittent organisé dans les conditions de l'article 4.5.1 de la présente convention, ainsi que pour pourvoir les postes dont l'organisation du travail ne permet pas l'utilisation du CDI intermittent.

4.6.2.1. Durée minimale de travail

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

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur la semaine est fixée comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

4.6.2.2. Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ne sont soumis à aucune durée minimale de travail conventionnelle ou légale. Ils justifient de ce statut auprès de leur employeur par tout moyen.

Le salarié qui ne satisfait plus l'une de ces conditions en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, sous réserve de l'article 4.6.2.3, la dérogation prévue par l'article 4.6.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

4.6.2.3. Dérogation à la demande du salarié

Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée du travail inférieure à la durée minimale prévue par l'article L. 3123-14-1 du code du travail peut être fixée à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs renonce à sa demande de dérogation légale par une information écrite et motivée adressée à l'employeur et respectant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, l'article 4.6.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

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

4.6.2.4. Dérogation d'office pour le salarié en cumul d'emplois supérieur ou égal à 24 heures

Lorsque le salarié, tous employeurs confondus, atteint déjà une durée de travail hebdomadaire de 24 heures, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, le contrat de travail de ce salarié n'est soumis à aucune durée du travail minimum conventionnelle ou légale.

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

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

L'application des articles 4.6.2.1 et 4.6.2.3 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

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

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

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

4.6.3. Mentions obligatoires dans les contrats

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

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

4.6.4. Heures complémentaires

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

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

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

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

4.6.5. Compléments d'heures par avenant

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

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

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

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

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

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

4.6.6. Interruption journalière d'activité

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

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

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

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

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

4.6.7. Droits des salariés à temps partiel

4.6.7.1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.

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

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

4.6.7.2. Egalité de traitement

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

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

4.6.7.3. Dépassements permanents de la durée du travail prévue

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu

L'article 9.2.2 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« Article 9.2.2

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des nouvelles dispositions introduites par le présent accord, les parties décident d'engager en 2016 une étude statistique dans le cadre de l'observation des données de branche sur le travail à temps partiel.

1. A la suite de l'évaluation mentionnée à l'article 3 du présent accord, les parties s'entendent pour l'ouverture d'une négociation visant à apporter les ajustements nécessaires aux dispositions relatives au travail à temps partiel pour tenir compte de la réalité de la branche.

2. Si cette négociation devait ne pas aboutir par la signature d'un nouvel accord substitutif à la date butoir du 1er juillet 2017, les dispositions suivantes se substitueraient aux dispositions prévues par l'article 1er du présent accord :

L'article 4.6.2.1.1 serait remplacé par les dispositions suivantes :

« Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur la semaine est fixée comme suit :

- pour un temps de travail contractuel réparti sur 1 jour dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 3 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 2 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 4 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 3 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 6 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 4 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 9 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 5 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 11 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 6 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire prévue par la législation en vigueur.

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

En outre, l'article 4.6.6 serait remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.6.6. Interruption journalière d'activité

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

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

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

- en cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 25 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la deuxième coupure ;
- en cas d'une coupure supérieure à 2 heures, une majoration en salaire de 25 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.

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

NOTA : L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 est différée au 30 juin 2021. Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 4.6.2.1.1 et 4.6.6 de la CCNS est maintenue. (Article 1er de l'avenant n° 132 du 3 mai 2018 - BOCC 2018-40)

Article 4

En vigueur étendu

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

Il prendra effet le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est précisé que les durées minimales de travail fixées par l'article 4.6.2 du présent avenant s'appliqueront aux contrats de travail conclus à compter de son extension.

Pour les contrats en cours à la date d'extension, les durées minimales de travail prévues par l'article 4.6.2 leur seront applicables à compter du 1er janvier 2015.

Avenant n° 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; FNASS.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel, en introduisant de nouvelles garanties ou de nouveaux avantages au bénéfice des salariés. Elle prévoit ainsi notamment une durée minimale hebdomadaire de travail fixée à 24 heures.

Cependant, le temps partiel est une réalité de la branche du sport dont il faut tenir compte. Pour une part significative des contrats de travail à temps partiel, la durée de travail est inférieure à 24 heures et le recours à ce type de contrat ne procède pas d'un choix en opportunité, mais bien de contraintes objectives liées à l'économie du secteur.

Conscients des difficultés qui pourraient être soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, il est apparu indispensable aux partenaires sociaux de négocier un accord permettant de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

Article 1er

En vigueur étendu

La quatrième phrase de l'article 12.3.2.2 de la convention collective nationale du sport est remplacée par la phrase suivante : « La durée minimale des sportifs en centre de formation visés à l'article 12.9.1 est définie par l'article 12.9.2 du présent chapitre. »

Le reste de l'article 12.3.2.2 est sans changement.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 12.7.1.3 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« 12.7.1.3.1. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés visés par l'article 12.1 est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

12.7.1.3.2. Dérogation applicable aux sportifs en formation

Une durée minimale de travail est fixée pour les sportifs en formation dans les conditions prévues par l'article 12.9.2.

12.7.1.3.3. Modalités de regroupement des horaires de travail

L'application de l'article 12.7.1.3.1 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

12.7.1.3.4. Mentions obligatoires dans le contrat

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat doit contenir les mentions suivantes auxquels s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.6.1 :

- la qualification ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle (sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail) ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat.

12.7.1.3.5. Modification de la répartition de la durée du travail

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail en respectant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : force majeure, intempéries, contrainte liée aux compétitions, indisponibilité des locaux ou d'un membre de l'équipe ou de son encadrement ou d'indisponibilité des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai peut être réduit à 4 ou 3 jours ouvrés.

12.7.1.3.6. Heures complémentaires

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

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

Les heures complémentaires sont payées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées.

Dans les mêmes conditions, le bulletin de paie fait apparaître le nombre d'heures travaillées et la rémunération majorée afférente.

12.7.1.3.7. Compléments d'heures par avenant

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

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est limité à 4, et la durée maximale de chaque avenant ne peut excéder 21 jours consécutifs.

Les compléments d'heures effectués conformément à l'avenant sont payés à la fin de chaque mois.

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

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

12.7.1.3.8. Interruption journalière d'activité

Aux termes de l'article L. 3123-16 du code du travail, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

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

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

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

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

12.7.3.9. Droits des salariés à temps partiel

12.7.3.9.1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.

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

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

12.7.3.9.2. Egalité de traitement

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

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions du présent chapitre pro rata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

12.7.1.3.10. Salariés annualisés n'ayant pas travaillé la totalité de la période de référence

Lorsque le temps de travail est aménagé par accord d'entreprise conclu conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, en cas de rupture du contrat en cours de période annuelle, le salarié qui aurait reçu une rémunération lissée supérieure au nombre d'heures réellement effectuées à la date de notification de la rupture, n'est tenu de rembourser le trop-perçu qu'en cas de licenciement pour faute grave ou lourde. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 12.9.2 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« Article 12.9.2

Contrat de travail d'un sportif en formation

L'association ou la société dont relève le centre de formation peut proposer au sportif en cours de formation un contrat de travail tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, et dont la date d'expiration doit être identique à celle de la convention de formation.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, sous réserve d'être titulaire de la convention mentionnée à l'article L. 211-5 du code du sport et conclue avec un centre agréé au sens de l'article L. 211-4 du code du sport, le sportif de moins de 26 ans est de droit soumis à une durée minimale de 9 heures hebdomadaires, dès lors que sa formation s'inscrit dans un cursus de niveau secondaire ou postsecondaire (général ou technique).

Par dérogation à l'article 12.10.2, le sportif en formation visé au présent article qui n'est pas pris en charge par la sécurité sociale en cas de maladie, d'accident du travail ou de trajet, car n'ayant pas effectué au moins 200 heures de travail salarié au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant cet arrêt ou n'ayant pas perçu au moins 1 015 fois le Smic horaire, bénéficie du maintien de son salaire de référence pendant 90 jours. »

Article 4

En vigueur étendu

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des nouvelles dispositions introduites par le présent accord, les parties décident d'engager en 2016 une étude statistique dans le cadre de l'observation des données de branche sur le travail à temps partiel.

1. A la suite de l'évaluation mentionnée au présent article, les parties s'entendent pour l'ouverture d'une négociation visant à apporter les ajustements nécessaires aux dispositions relatives au travail à temps partiel pour tenir compte de la réalité de la branche.

2. Si cette négociation devait ne pas aboutir par la signature d'un nouvel accord substitutif à la date butoir du 1er juillet 2017, les dispositions suivantes se substitueront aux dispositions prévues par l'article 2 du présent accord :

L'article 12.7.1.3.1 de la convention collective nationale du sport serait remplacé par les dispositions suivantes.

« 12.7.1.3.1. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des sportifs professionnels est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des entraîneurs est fixée à 18 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée. »

En outre, l'article 12.7.1.3.8 serait rédigé ainsi :

« 12.7.1.3.8. Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 2 heures continues de travail.

En outre, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, il est possible de déroger à cette règle en raison des conditions de travail, sous réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures.

En cas de dérogation à l'interruption journalière d'activité en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une compensation financière, définie comme suit :

- en cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la deuxième coupure ;

- en cas d'une coupure supérieure à 2 heures, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.

La compensation financière définie ci-dessus est accordée une fois par mois quel que soit, au cours de cette période, le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire. »

NOTA 1 : L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 1er décembre 2017, afin de permettre la tenue de la négociation visant à apporter les éventuels ajustements aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel prévue au point 1 de cet article. Les partenaires sociaux de la branche se laissent la possibilité de différer l'application des articles susmentionnés jusqu'au 1er juillet 2018 dans le cadre d'un avenant ultérieur. (article 1 de l'avenant n° 120 du 15 juin 2017)

NOTA 2 : L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 30 juin 2021. Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8 de la CCNS est maintenue. (Article 1er de l'avenant n° 133 du 3 mai 2018 - BOCC 2018-40)

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 90 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'escrime »

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA ; Le COSMOS,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'escrime option fleuret, épée, sabre ou artistique.	Le titulaire du CQP « Moniteur d'escrime », option fleuret, épée, sabre ou artistique, est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport.	Le moniteur d'escrime exerce de façon occasionnelle ou saisonnière au sein des structures associatives affiliées à la FFE, au sein des structures privées dans le secteur marchand ou associatif du champ culturel, sportif ou socio-éducatif. Il encadre l'activité escrime dans l'option certifiée, en autonomie, auprès de tout public, jusqu'au niveau de compétition régional dans la limite de 20 pratiquants. Il intervient hors temps scolaire contraint.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an.
		Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 91 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Technicien sportif de basket-ball »

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA ; Le COSMOS,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, l'expression « Technicien sportif régional de basket-ball » issue de l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 à la convention collective nationale du sport est remplacée par « Technicien sportif de basket-ball ».

Dans l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 à la convention collective nationale du sport, l'expression « Technicien sportif régional de basket-ball » est remplacée par « Technicien sportif de basket-ball » et le sigle « TSRBB » est remplacé par « TSBB ». Le reste de cet avenant est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu

Les titulaires du CQP « Technicien sportif régional de basket-ball » défini par l'avenant n° 32 du 26 juin 2008 à la convention collective nationale du sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 92 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'arts martiaux »

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA ; Le COSMOS,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, le CQP « Assistant professeur d'arts martiaux » créé par l'avenant n° 39 du 22 avril 2009 à la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur d'arts martiaux	Le titulaire du CQP « Moniteur d'arts martiaux » est classé au groupe 4	Le titulaire du CQP « MAM » encadre en autonomie dans la mention considérée (aïkido, aikibudo, arts martiaux chinois internes, arts martiaux chinois externes, arts énergétiques chinois, judo-jujitsu, karaté et disciplines associées, kendo et disciplines associées ou taekwondo et disciplines associées) jusqu'au premier niveau de compétition pour les disciplines compétitives et jusqu'au premier niveau de grade, dan ou niveau technique équivalent, pour les disciplines sans compétition. Il n'intervient pas pendant le temps scolaire contraint.
		Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport

Article 2

En vigueur étendu

Les titulaires du CQP « Assistant professeur d'arts martiaux » défini par l'avenant n° 39 du 22 avril 2009 à la convention collective nationale du sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 93 du 22 septembre 2014 modifiant l'annexe I du 7 juillet 2005 relative aux CQP

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'article 1er de l'avenant n° 91 du 20 juin 2014 portant sur l'annexe I de la convention collective nationale du sport, les termes : « avenant n° 39 du 22 avril 2009 » sont remplacés par les termes : « avenant n° 32 du 26 juin 2008 ».

Le reste de l'avenant n° 91 est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 94 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « Animateur course d'orientation »

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
« Animateur course d'orientation »	Le titulaire du CQP « Animateur course d'orientation » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie, pour tout public, des activités de course d'orientation, de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures sur une saison sportive. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 95 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « Animateur de savate »

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, le CQP « Animateur de savate » créé par l'avenant n° 14 du 5 juillet 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
« Animateur de savate », option boxe française	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option savate boxe française, est classé au groupe 3	<p>L'animateur de savate, option boxe française, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 7 sur les 11 existants. Il accompagne les élèves en compétition. Il participe aux actions de développement du club.</p> <p>Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate boxe française ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p> <p>Le CQP « Animateur de savate » obtenu avant juillet 2013 correspond à l'option savate boxe française. Les prérogatives, limites d'exercice du CQP « Animateur de savate » option boxe française s'appliquent au titulaire du CQP « Animateur de savate » obtenu avant juillet 2013.</p>
« Animateur de savate », option canne de combat et bâton	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option canne de combat et bâton, est classé au groupe 3	<p>L'animateur de savate, option canne de combat et bâton, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 3 à 8 sur les 11 existants. Il accompagne les élèves en compétition. Il participe aux actions de développement du club.</p> <p>Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate canne de combat et bâton ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
« Animateur de savate », option savate forme	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option savate forme, est classé au groupe 3	<p>L'animateur de savate, option savate forme, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 6 sur les 11 existants. Il participe aux actions de développement du club.</p> <p>Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate forme ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
« Animateur de savate », option savate bâton défense	Le titulaire du CQP « Animateur de savate », option savate bâton défense, est classé au groupe 3	<p>L'animateur de savate, option savate bâton défense, encadre l'activité en autonomie de manière occasionnelle auprès d'un public de plus de 16 ans. Il met en œuvre les procédures de passage des niveaux techniques 1 à 8 sur les 11 existants. Il participe aux actions de développement du club.</p> <p>Il intègre dans son intervention la réglementation de la pratique de la savate bâton défense ainsi que les normes et mesures de prévention et de sécurité.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 96 du 21 novembre 2014 relatif au CQP « Animateur escalade sur structures artificielles »

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limites d'exercice et durée de validité
« Animateur escalade sur structures artificielles »	Le titulaire du CQP « Animateur escalade sur structures artificielles » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie des activités d'escalade sur structures artificielles d'escalade, pour tout public, de l'initiation jusqu'aux premiers niveaux de compétition.
		Les structures artificielles d'escalade sont des équipements sportifs constitués d'une structure d'escalade construite à cet effet, présentant des caractéristiques de construction diverses, et conçue pour des objectifs d'utilisation variés en escalade.
		Les SAE de type blocs ont une hauteur maximale de 4,5 m au-dessus de la surface de réception constitué de tapis.
		Les SAE avec points d'assurage ont une hauteur généralement comprise entre 7 et 15 mètres et quelques fois plus. La sécurité est généralement assurée à l'aide d'une corde et d'équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur (harnais, frein, mousqueton).
		Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Le présent avenant à la convention collective nationale du sport prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 97 du 15 décembre 2014 relatif à la désignation d'un OPCA

Signataires	
Organisations patronales	CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 8.6.1 de la convention collective du sport est complété par un nouvel alinéa :

« Uniformation est désigné comme OPCA de la branche du sport pour collecter l'ensemble des contributions légales et supplémentaires conventionnelles relatives à la formation professionnelle. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport ainsi que les dispositions relatives à la désignation d'Uniformation prévues par l'avenant n° 62 du 5 juillet 2011 et l'avenant n° 83 du 24 juin 2013 non étendus.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets à compter de son extension et jusqu'à la publication du dernier arrêté de représentativité prévu par les articles L. 2152-6 et L. 2122-11 du code du travail, établissant la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du sport.

Les organisations représentatives conviennent de se réunir dans les 2 mois suivant la publication au Journal officiel du dernier des deux arrêtés précités pour envisager la nouvelle désignation d'un OPCA par conclusion d'un avenant.

A compter de la publication du dernier de ces arrêtés et jusqu'à l'agrément du nouvel OPCA désigné par la branche, les dépenses engagées par Uniformation pour des actions de formation réalisées par les entreprises sur cette période seront intégralement compensées par l'OPCA nouvellement agréé, selon des modalités que leur conseil d'administration respectif arrêteront conjointement.

A défaut d'accord, la DGEFP sera sollicitée pour déterminer la règle applicable dans le respect des dispositions comptables applicables aux OPCA.

Avenant n° 98 du 15 décembre 2014 relatif aux contributions formation

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 8.6.1 de la convention collective du sport est remplacé par la phrase suivante :

« Toute entreprise est tenue de consacrer un pourcentage minimum de sa masse salariale brute au financement de la formation professionnelle continue, pourcentage fixé dans les conditions ci-après. »

La phrase de l'article 8.6.1 de la convention collective du sport qui prévoit : « Dans le respect des lois et des règlements se rapportant à la formation professionnelle, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'adapter en tant que de besoin les différents taux de contribution des entreprises afin de respecter en permanence le premier alinéa du présent article », est supprimée.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 8.6.2 de la convention collective du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément à la loi, le présent avenant prévoit pour les entreprises de la branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à l'OPCA désigné.

Cette contribution de 0,55 % est dédiée au financement des actions de professionnalisation (0,15 %) et du plan de formation (0,40 %).

Conformément à la loi, le présent avenant prévoit pour les structures de 10 salariés et plus une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours à verser à l'OPCA désigné, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF.

Cette contribution de 1 % est affectée, selon l'effectif de l'entreprise, comme suit :

(En pourcentage.)

	Entreprise de 10 à moins de 50 salariés	Entreprise de 50 à moins de 300 salariés	Entreprise de plus de 300 salariés
Plan de formation	0,20	0,10	0,00
Actions de professionnalisation	0,30	0,30	0,40
CIF	0,15	0,20	0,20
CPF	0,20	0,20	0,20
FPSP	0,15	0,20	0,20

Si les répartitions de la contribution légale devaient être modifiées par voie législative ou par voie réglementaire, les nouvelles répartitions s'appliqueraient automatiquement aux présentes dispositions.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils, sous réserve des dispositions de l'article R. 6331-12 du code du travail.

Une contribution CIF CDD, égale à 1 %, est, en outre, due par toutes les entreprises pour l'emploi de salariés en CDD, conformément à la réglementation, en plus des contributions susmentionnées.

Une contribution CIF bénévole à verser à l'OPCA désigné est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 % de la masse salariale brute, avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2 € minimum et 5 000 € maximum ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10 € minimum et 5 000 € maximum.

De plus, outre les contributions légales à la formation professionnelle, les entreprises versent à l'OPCA désigné une contribution supplémentaire conventionnelle dont le taux par tranche d'effectif de l'entreprise sera le suivant :

- moins de 10 salariés : 1,05 % (avec un versement minimum de 30 €) ;
- de 10 à moins de 50 salariés : 0,20 % ;
- de 50 à moins de 300 salariés : 0,15 % ;
- 300 salariés et plus : 0,10 %.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée dans une section dédiée à cet effet au sein de l'OPCA désigné et fait l'objet d'une comptabilité distincte.

Chaque année, la CPNEF de la branche définira les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles, notamment en ce qui concerne :

- le développement de la formation professionnelle continue ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- la reconversion des salariés. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 8.7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera utilisé pour les actions prévues par la loi :

- contrat de professionnalisation ;
- professionnalisation ;
- financement des CFA.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera les priorités pour chacune des actions ci-dessus. Concernant le financement des CFA, la délibération fixera la liste des CFA visés, les modalités de leur financement ainsi que leurs objectifs en matière de formation. »

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport, les articles 8.6.2 et 8.7 de la convention collective nationale du sport ainsi que l'avenant n° 83 du 24 juin 2013 non étendu.

Avenant n° 99 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,

Signataires	
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 de l'avenant n° 97 du 15 décembre 2014 relatif à la désignation d'un OPCA dans la branche est remplacé en toutes ses dispositions par la rédaction suivante :

« Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport ainsi que les dispositions relatives à la désignation d'Uniformation prévues par l'avenant n° 62 du 5 juillet 2011 et l'avenant n° 83 du 24 juin 2013 non étendus.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets à compter de son extension et jusqu'à la publication du dernier arrêté de représentativité prévu par les articles L. 2152-6 et L. 2122-11 du code du travail, établissant la liste des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche du sport.

Les organisations représentatives conviennent de se réunir dans les 2 mois suivant la publication au Journal officiel du dernier des deux arrêtés précités pour envisager la nouvelle désignation d'un OPCA par conclusion d'un avenant.

A compter de la publication du dernier de ces arrêtés et jusqu'à l'agrément du nouvel OPCA désigné par la branche, les dépenses engagées par Uniformation pour des actions de formation réalisées par les entreprises sur cette période seront intégralement compensées par l'OPCA nouvellement agréé, selon des modalités que leur conseil d'administration respectif arrêteront conjointement.

A défaut d'accord, la DGEFP sera sollicitée pour déterminer la règle applicable dans le respect des dispositions comptables applicables aux OPCA. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4 de l'avenant n° 98 du 15 décembre 2014 relatif aux contributions formation dans la branche est remplacé en toutes ses dispositions par la rédaction suivante :

« Les dispositions du présent avenant révisent pour partie l'article 8.6.1 de la convention collective nationale du sport, les articles 8.6.2 et 8.7 de la convention collective nationale du sport ainsi que l'avenant n° 83 du 24 juin 2013 non étendu. »

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 97 et de l'avenant n° 98 à la convention collective nationale du sport.

Avenant n° 100 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Assistant moniteur de tennis »

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'article 1er de l'avenant n° 30 du 16 juin 2008 portant sur l'annexe I de la convention collective nationale du sport, les termes « exclusivement le mercredi et le samedi » et « Dans le cas où la structure ne dispose pas d'installations permanentes, l'AMT pourra intervenir les autres jours de la semaine, » sont supprimés.

Le reste de l'avenant n° 30 est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu

Les modifications conventionnelles apportées par cet avenant s'appliquent à l'ensemble des titulaires du CQP « Assistant moniteur de tennis ».

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 101 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Moniteur en sport adapté »

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

La liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Moniteur en sport adapté »	Le titulaire du CQP « Moniteur en sport adapté » est classé au groupe 3	<p>Encadrement en autonomie des activités de sport adapté, activités physiques et sportives adaptées aux personnes en situation de handicap mental ou psychique, de la découverte à l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition au sein d'une association sportive affiliée à la fédération française du sport adapté dans les différents secteurs de pratique réglementés par cette fédération ou au sein d'une structure associative ou marchande développant des activités auprès de ces publics et respectant la réglementation établie par la FFSA</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport</p>

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 102 du 2 juillet 2015 relatif au CQP « Assistant moniteur de voile »

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'article 1er de l'avenant n° 75 du 4 octobre 2012 portant sur l'annexe I de la convention collective nationale du sport, les termes « durant les périodes de congés scolaires et universitaires fixés par les ministères de l'enseignement supérieur et de l'éducation nationale » sont remplacés par « à l'exclusion du temps scolaire contraint ».

Le reste de l'avenant n° 75 est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu

Les modifications conventionnelles apportées à l'avenant n° 75 s'appliquent à l'ensemble des titulaires du CQP « Assistant moniteur de voile ».

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 103 du 2 juillet 2015 relatif à l'organisation du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; FNASS.

Préambule

En vigueur étendu

Prenant acte de l'arrêté du 27 novembre 2013 par lequel le ministre du travail a fixé la liste des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche professionnelle du sport, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la convention collective dans les termes qui suivent :

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le chapitre II de la CCNS relatif au dialogue social et au paritarisme :

- le premier alinéa de l'article 2.1 est ainsi rédigé : « La commission nationale de négociation est composée de trois 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 (COSMOS, CNEA). » ;

- le troisième alinéa de l'article 2.1 est ainsi rédigé : « Toute nouvelle organisation professionnelle d'employeurs qui souhaite siéger au sein de la commission nationale de négociation doit soit obtenir l'accord unanime des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, soit être reconnue représentative par le ministre en charge du travail. Toute nouvelle organisation syndicale de salariés doit être reconnue comme représentative par le ministre en charge du travail. » ;

- le premier alinéa de l'article 2.2.1.1 est ainsi rédigé : « Chaque commission paritaire nationale ou groupe de travail paritaire créé par la commission nationale de négociation est composé, à égalité, de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, d'une part, et de représentants des organisations syndicales, d'autre part, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

- le deuxième alinéa de l'article 2.2.1.1 est ainsi rédigé : « Les représentants sont désignés par lesdites organisations représentatives qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés. » ;

- le deuxième alinéa de l'article 2.2.2 est ainsi rédigé : « Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. » ;

- le quatrième alinéa de l'article 2.2.2 est ainsi rédigé : « Dans le cadre d'une interprétation, suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention soumis à extension. » ;

- l'article 2.2.3.4 est ainsi rédigé : « La CPNEF est composée de trois 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. » ;

- les deux premiers alinéas de l'article 2.2.4.2 sont ainsi rédigés : « Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette commission se réunit à la demande d'au moins une des organisations visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

- le premier alinéa de l'article 2.2.5.2 est ainsi rédigé : « Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

- le premier alinéa de l'article 2.2.6.2 est ainsi rédigé : « Cette commission, conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1, est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

- le deuxième tiret de l'article 2.3.1 est ainsi rédigé : « - 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 ...). » ;

- le dernier alinéa de l'article 2.3.1 est ainsi rédigé : « 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. » ;

- l'article 2.2.3.5 est ainsi rédigé : « Il est créé au sein de la CPNEF une sous-commission CQP qui a pour mission d'instruire des demandes de création de certificat de qualification professionnelle formulées auprès de ladite commission et de réaliser l'observation et le suivi des CQP. Elle se compose de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

Le nombre de représentants par organisation syndicale de salariés peut être porté à trois en fonction des dossiers à traiter par la sous-commission. Dans ce cas, le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs se trouve augmenté à due concurrence. »

- il est ajouté un article 2.2.3.6 ainsi rédigé : « 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. » ;

- les deuxième et quatrième alinéas de l'article 2.4.1 sont supprimés.

Article 2

En vigueur étendu

Dans le chapitre VIII de la CCNS relatif à la formation professionnelle :

- le premier alinéa de l'article 8.8.3 est ainsi rédigé : « L'observatoire est géré par un comité de pilotage composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. » ;

- le deuxième alinéa de l'article 8.8.3 est ainsi rédigé : « L'observatoire est financé par le fonds institué par l'article 2.3.1 de la présente convention et par toute autre ressource non interdite par la loi. » ;

- l'article 8.8.3 est complété par un troisième alinéa ainsi rédigé : « Les travaux de l'observatoire nécessitant l'engagement des financements mentionnés au présent article, ou de fonds du paritarisme, sont soumis à l'approbation de la CPNEF. Le conseil de gestion du fonds d'aide au développement du paritarisme met en œuvre ces décisions, sous réserve qu'il dispose des fonds nécessaires. »

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension. Il prendra effet dès sa signature.

Accord du 22 mai 2015 relatif à l'apprentissage

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FNASS.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux prennent acte de la volonté des pouvoirs publics d'encourager le développement de l'alternance, notamment l'apprentissage à travers, entre autres, des mesures financières incitatives. Ainsi, l'article L. 6243-1-1 du code du travail prévoit le versement d'une aide au recrutement des apprentis pour les employeurs qui, entre autres conditions, relèvent d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance.

Compte tenu des spécificités des certifications de la branche du sport, la politique menée par la branche en matière d'apprentissage revêt une importance particulière.

Les partenaires sociaux en ont pleinement conscience et ont déjà affirmé leur attachement à ce dispositif. Celui-ci s'est notamment traduit par la signature d'une convention de partenariat relative au développement de l'apprentissage entre la fédération nationale des CFA des métiers du sport, de l'animation et du tourisme et la CPNEF du sport qui engage la branche à flécher des fonds vers le financement des CFA membres de la fédération et à participer à la gouvernance de ces organismes.

A titre indicatif, dans son rapport d'activité 2013, la fédération nationale des CFA recense, dans la branche du sport :

- 1 639 apprentis ;

- 935 structures employeurs d'apprentis.

A travers le présent accord, les partenaires sociaux marquent à nouveau leur engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance et s'engagent à mettre en œuvre les moyens permettant de développer ce dispositif dans la branche.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du sport.

Objectifs et priorités

Article 2

En vigueur étendu

La branche du sport se fixe les objectifs suivants pour développer l'apprentissage :

- participer au financement des centres de formation d'apprentis notamment au travers des fonds de la formation professionnelle fléchés vers l'OPCA de la branche dans le cadre d'une politique de la CPNEF et participer à leur gouvernance ;
- pérenniser le partenariat entre la branche du sport et la fédération nationale des CFA sport animation tourisme ;
- favoriser le financement de la formation des maîtres d'apprentissage à travers l'orientation annuelle prise par la CPNEF ;
- promouvoir l'apprentissage auprès des employeurs de la branche, notamment en développant l'information des aides à l'embauche d'un apprenti auprès des entreprises inférieures à 20 salariés ETP ;
- favoriser la concertation entre l'Etat, la branche, les régions et l'ensemble des acteurs intervenant dans le dispositif, pour promouvoir la stabilisation des aides mises en place dans l'apprentissage, dans la mesure où l'accueil d'un apprenti nécessite un investissement important en matière de formation ;
- rechercher une meilleure cohérence entre les différents dispositifs nationaux et régionaux d'aide à l'emploi pour éviter leur mise en concurrence ; ce qui suppose de promouvoir et de participer à une meilleure lisibilité des possibilités de prise en charge complémentaire par les conseils régionaux ;
- promouvoir les contrats d'objectifs régionaux dans les métiers du sport ;
- impliquer systématiquement les professionnels du secteur au titre des partenaires sociaux aux côtés des représentants de l'Etat dans les phases de construction et de rénovation des diplômes et dans l'écriture des référentiels d'activité, des épreuves certificatives et des règlements d'examen.

Objectifs quantitatifs en matière d'embauche

Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre des conditions actuelles de financement de l'apprentissage et dans la continuité de leur engagement aux côtés des acteurs de l'apprentissage, les partenaires sociaux :

- s'engagent à soutenir le maintien du nombre d'apprentis (1 639) ;
- se mobilisent en vue d'atteindre le nombre de 1 850 apprentis en fin 2017, soit une augmentation de 13 % par rapport à fin 2013.

Objectifs qualitatifs

Article 4

En vigueur étendu

Au-delà des objectifs quantitatifs, les partenaires sociaux s'attachent à fixer des objectifs qualitatifs en matière d'apprentissage dans le sport :

- veiller à la baisse du taux de rupture des contrats d'apprentissage (actuellement de 7,5 %) ;
- veiller à la hausse du taux de réussite aux examens (actuellement de 75,50 %) ;
- veiller à la hausse du taux d'insertion professionnelle post-apprentissage (actuellement de 80 %).

Evaluation

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conduiront durant l'année 2017 une évaluation des actions engagées et des résultats obtenus dans le cadre du développement de l'apprentissage.

Durée et clause de reconduction

Article 6

En vigueur étendu

Conclu pour une durée déterminée, cet accord produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2017.

Les signataires conviennent de se réunir au plus tard au mois d'octobre 2017 pour envisager la reconduction des présentes dispositions, par conclusion d'un nouvel accord. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Dépôt et entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet dès sa signature.

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FNASS.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche du sport ont décidé de mettre en place, par accord de branche, un régime frais de santé collectif et obligatoire au niveau national à compter du 1er janvier 2016, avec des prestations supérieures au panier de soins minimum défini par le législateur.

Les partenaires sociaux de la branche du sport ont eu à l'esprit la nécessité pour les salariés et les entreprises de bénéficier d'un régime pérenne, intégrant les dispositions relatives à la portabilité des droits et bénéficiant pleinement du dispositif du haut degré de solidarité.

Titre Ier Champ d'application et objet

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises relevant de la branche du sport et défini dans l'article 1.1 de la convention collective nationale du sport.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime collectif de frais de santé dans la branche du sport.

Ce régime collectif et obligatoire est constitué d'une couverture de frais de santé à adhésion obligatoire qui a pour but de compléter les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée ' Régime conventionnel obligatoire '.

Ce régime intègre également :

- le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Des couvertures de frais de santé surcomplémentaires et facultatives ont également été créées.

Ces couvertures surcomplémentaires pourront être choisies :

- soit par les entreprises, à titre plus favorable, comme étant leur régime collectif à adhésion obligatoire ;
- soit par les salariés, à titre individuel, ainsi que pour leurs éventuels ayants droit.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui mis en place par la branche au titre du régime conventionnel obligatoire, selon l'une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Il est en outre précisé que lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, ses stipulations devront être, le cas échéant, adaptées en conséquence, conformément aux dispositions réglementaires.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale s'agissant de la part de financement prise en charge par l'employeur et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Titre II Régime conventionnel obligatoire

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord doivent couvrir, a minima, selon les modalités fixées à l'article 5, tous les bénéficiaires visés à l'article 3 au titre du régime conventionnel obligatoire, acte par acte, défini à l'article 4.

Ces mêmes entreprises visées à l'article 1er du présent accord doivent en outre satisfaire, a minima, à la répartition du financement employeur/salarié mentionnée à l'article 7.

Périmètre des bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Caractère collectif

Article 3.1

En vigueur étendu

Le régime conventionnel obligatoire bénéficie à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, sans sélection médicale préalable.

Les salariés relevant du chapitre XII de la convention collective nationale du sport bénéficieront, dans les mêmes conditions que tous les autres salariés de la branche, des garanties d'assurances instaurées par le présent accord.

Caractère obligatoire

Article 3.2

En vigueur étendu

Tous les salariés concernés, quelle que soit leur ancienneté, bénéficient obligatoirement du régime conventionnel obligatoire.

Le caractère obligatoire du régime conventionnel de frais de santé considéré résulte de la signature du présent accord.

Celui-ci s'impose en conséquence dans les relations individuelles de travail et les salariés ne pourront pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de leur quote-part de cotisations.

Ce caractère obligatoire est apprécié sous réserve des dispositions visées ci-après.

Cette définition ne fait pas obstacle à la définition de catégories objectives conformément à la législation.

Dispenses d'adhésion (1)

Par dérogation au caractère obligatoire de l'affiliation des salariés au présent régime, toutes les dispenses d'adhésion prévues par la législation notamment à

l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale sont retenues au titre du présent accord.

Peuvent donc se dispenser d'adhésion, en fournissant le cas échéant les justificatifs correspondants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes garanties complémentaires d'entreprise additionnées notamment à la prévoyance) au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. Alors, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide et sous réserve qu'un justificatif soit fourni ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective, en la justifiant chaque année, relevant de l'un des dispositifs suivants :
 - dans le cadre d'un dispositif remplissant les conditions mentionnées à l'article L. 242-1, alinéa 6, du code de la sécurité sociale ;
 - dans le cadre du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
 - dans le cadre des dispositions du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - dans le cadre des dispositions du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - dans le cadre des contrats d'assurance prévoyance complémentaire de groupe conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle. Il appartient au salarié de justifier annuellement de cette dispense.

La faculté de dispense relève d'un libre choix du salarié qui est explicitement exprimé par lui et ne peut donc en aucun cas être imposé au salarié.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette dispense écrite, accompagnée le cas échéant des justificatifs requis, comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En tout état de cause, les salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations de dispense susvisées.

Ils en informent alors sans délai leur employeur.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter leur employeur, par écrit, à l'adhésion à la couverture du socle conventionnel obligatoire.

Disposition transitoire : cas des multi-employeurs (2)

Dans l'attente de la publication du décret « salariés à employeurs multiples et à temps très partiel » qui doit venir préciser, notamment, les modalités de financement de la couverture complémentaire santé, et si aucun régime de complémentaire santé spécifique n'est mis en place pour les couvrir, les salariés à temps très partiel et/ou à employeurs multiples des entreprises de la branche, auront accès au niveau minimal des garanties d'assurance complémentaire santé précisés par le présent accord, au plus tard le 1er janvier 2016.

En tout état de cause, un salarié travaillant chez plusieurs employeurs a l'obligation d'en informer chacun de ses employeurs. Cette information est nécessaire afin que chaque employeur puisse se conformer aux obligations légales ou conventionnelles.

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et des articles D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale dans leur rédaction issue du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016.

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

(2) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du décret n° 2015-1883 du 30 décembre pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 relatif au versement santé.

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Extension facultative du régime conventionnel obligatoire aux ayants droit du salarié

Article 3.3

En vigueur étendu

Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture obligatoire en vigueur par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié auprès d'un assureur et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique dans les conditions prévues à l'article 7.

Par ayants droit du salarié, il est entendu :

1° Le conjoint non divorcé ni séparé du salarié. Est assimilé au conjoint :

- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

- le concubin à charge au sens de la sécurité sociale ;

- le concubin bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale (régime général, régime des travailleurs non salariés, etc.) et sous réserve de la fourniture d'un certificat de concubinage délivré par la mairie, à défaut d'un justificatif de domicile commun ;

2° Les enfants du salarié ou ceux de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou ceux de son concubin, à charge fiscale et/ou sociale :

- jusqu'à 18 ans sans conditions ;

- jusqu'à 27 ans sous réserve de poursuite d'études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance (notamment contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ou inscrits à l'assurance chômage non indemnisés ;

- les enfants, quel que soit leur âge, qui sont infirmes ou atteints d'une maladie chronique et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (allocation d'enfant handicapé ou d'adulte handicapé).

Prestations obligatoires minimales

Article 4

En vigueur étendu

Les prestations du régime conventionnel obligatoire devant bénéficier a minima, acte par acte, à chaque salarié visé à l'article 3, sont mentionnées dans l'annexe I jointe au présent accord.

Il est rappelé qu'à titre plus favorable, les entreprises couvertes par le présent accord peuvent faire le choix d'appliquer, comme couverture collective et obligatoire, des couvertures avec des niveaux de prestations égales ou supérieures.

Titre III Dispositions relatives au régime conventionnel obligatoire

Adhésion à un organisme assureur

Article 5

En vigueur étendu

Afin de satisfaire à leurs obligations découlant du titre II du présent accord, les entreprises visées à l'article 1er souscrivent à un contrat d'assurance satisfaisant aux dispositions du présent accord et notamment le présent titre et, le cas échéant, le titre IV.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés tels que visés aux articles 3.1 et 3.2, sous réserve, le cas échéant, des cas de dispenses d'adhésion au contrat collectif souscrit par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra contre décharge à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, décrivant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Contrat responsable

Article 6

En vigueur étendu

Le régime conventionnel obligatoire et les couvertures optionnelles ainsi que le contrat d'assurance sont mises en œuvre conformément aux dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83, 1°, quater, du code général des impôts.

Le contrat d'assurance collective souscrit est un contrat « responsable » conformément aux articles L. 322-2, II et III, L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Il est expressément convenu que ce contrat sera adapté en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la doctrine administrative afin de rester conforme au caractère responsable.

Il est rappelé que l'organisme assureur choisi a un rôle de conseil pour l'entreprise couverte. Tout organisme assureur choisi veillera à informer l'entreprise ou son représentant de tout projet dont il aurait connaissance susceptible de remettre en cause le caractère responsable du présent régime.

Les organisations signataires conviennent de se réunir sans délai dès lors qu'elles auront été informées d'une possible modification en ce sens pour envisager les modifications à apporter au présent régime.

Cotisations et répartition

Article 7

En vigueur étendu

Cotisations du régime conventionnel obligatoire

Article 7.1

En vigueur étendu

Les cotisations au présent régime sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Il est entendu que cette cotisation mensuelle globale forfaitaire prend notamment en compte la mutualisation de la portabilité légale de la couverture mise en place par le présent accord.

Il est rappelé que les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour les revoir en cas de changement de ces textes.

Au 1er janvier 2020, pour le régime conventionnel obligatoire (annexe I), les taux de cotisations pour les salariés isolés sont les suivants :

(En pourcentage du PMSS.)

Cotisation mensuelle	Salarié (isolé)
Régime général	0.92
Régime local (Alsace-Moselle)	0.59

Cette cotisation, donnée à titre informatif, peut être inférieure, sous réserve du respect de l'article 4 (de l'accord du 6 novembre 2015), notamment par l'application d'un taux d'appel.

Répartition employeur/salarié

Article 7.2

En vigueur étendu

Le régime conventionnel obligatoire est financé par l'employeur à hauteur de 50 % minimum de la cotisation due pour le salarié quel que soit le régime effectif d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de déterminer une prise en charge patronale plus élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

De la même manière, chaque entreprise reste libre de fixer, à titre plus favorable, un régime conventionnel obligatoire présentant un niveau de garanties plus élevé en choisissant, par exemple, de rendre obligatoire l'adhésion à l'un des régimes surcomplémentaires définis dans le contrat d'assurance cadre.

Dans ce cas, le financement de l'employeur reste fixé à hauteur de 50 % minimum de la cotisation.

Les cotisations supplémentaires finançant les couvertures facultatives (extension pour l'ayant droit du régime conventionnel obligatoire, les options individuelles pour le salarié et/ou ayants droit) sont à la charge exclusive du salarié, sauf dispositions plus favorables.

Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail

Article 8

En vigueur étendu

L'adhésion du salarié au régime conventionnel obligatoire et, le cas échéant, à l'une des couvertures optionnelles est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel permettant d'assurer le financement de la couverture.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants droit du salarié bénéficiaire, dans le cadre d'une extension facultative, du régime obligatoire et, le cas échéant, d'une des couvertures optionnelles.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période indemnisée de suspension du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés et, le cas échéant, la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives.

Le bénéfice des garanties est en revanche suspendu pour le salarié pendant la période de suspension de son contrat de travail ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation dans les conditions mentionnées ci-dessus (congé parental, congé sabbatique, congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, etc.).

Dans ce cas, le salarié pourra demander le bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation par ses soins.

Rupture du contrat de travail

Article 9

En vigueur étendu

Maintien temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Article 9.1

En vigueur étendu

Les salariés garantis collectivement au titre du régime obligatoire bénéficient du maintien à titre gratuit, c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation, de la couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, notamment :

- le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est par principe, pour les salariés mensualisés en particulier, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

- le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au titre du présent accord (1) ;

- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions :

- aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, du régime obligatoire à la date de la cessation du contrat de travail ;

- aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement de l'une des couvertures optionnelles à la date de cessation du contrat de travail.

Il est expressément convenu que le bénéfice effectif de remboursements pris en charge par l'assureur, gratuitement au titre du maintien temporaire assuré par la mutualisation, n'interviendra qu'une fois les conditions de justificatifs dûment remplies.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Maintien à l'identique de la couverture au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Article 9.2

En vigueur étendu

L'organisme assureur choisi propose en priorité une couverture frais de santé identique, sans condition de période probatoire, ni d'examen ou questionnaires médicaux, au profit des anciens salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement) et au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiaient le salarié et éventuellement les ayants droit (en application des principes de symétrie et d'automatisme) au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien des garanties visé à l'article 9.1 du présent accord.

La demande de maintien à l'identique doit être adressée directement par l'ancien salarié à l'organisme assureur concerné dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail ou de la cessation du maintien des garanties visé à l'article 9.1 du présent accord.

En cas de décès du salarié, les ayants droit peuvent bénéficier de cette couverture à l'identique pour une durée maximale de 1 an, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sans contrepartie de cotisation.

Les résultats techniques afférents à ces maintiens à l'identique seront présentés à la commission paritaire visée dans le titre VI du présent accord.

Titre IV Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Nouveau Titre IV Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

En vigueur étendu

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Tous les salariés couverts au titre du régime conventionnel obligatoire bénéficient de l'ensemble de ces mesures dans les conditions visées ci-après.

Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Article 10

En vigueur étendu

Montant du financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Article 10.1

En vigueur étendu

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que 2 % des cotisations acquittées au titre du régime conventionnel obligatoire pour les salariés sont affectées au financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

(ancien article 12.1)

Actions prioritaires de la branche

Article 10.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir pour définir des actions prioritaires de solidarité et/ ou de prévention conformément au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. Ces actions prendront en compte les spécificités particulières de la branche du sport.

Les garanties présentant un degré élevé de solidarité prendront la forme, notamment :

- d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé de branche ;
- de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droit leur permettant de faire face à des situations telles que la perte d'autonomie, le handicap, ou encore le bénéfice d'un soutien aux aidants familiaux).

(ancien article 12.2)

Titre V Date d'effet. - Durée. - Révision Dénonciation. - Dépôt

Date d'effet. - Durée. - Dépôt

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu à effet du 1er janvier 2020. Il se renouvelle ensuite annuellement, par tacite reconduction au 1er janvier de chaque année suivante.

Il est ainsi convenu que le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(ancien article 14)

Révision et dénonciation de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, dans le respect de l'article L. 2261-7 du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires. (1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par les articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

(ancien article 15)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Annexe I

En vigueur étendu

Tableau de garanties

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0047/boc_20190047_0000_0023.pdf

Avenant n° 104 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « Animateur des activités gymniques »

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 13 à la convention collective nationale du sport du 5 juillet 2007 créant le CQP « Animateur des activités gymniques » et l'avenant n° 76 à la convention collective nationale du sport du 4 octobre 2012 le complétant sont remplacés par les dispositions suivantes.

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Animateur des activités gymniques » (AAG) Mention : activités gymniques d'expression	Le titulaire du CQP « Animateur des activités gymniques » est classé au groupe 3 de la CCNS Il exerce dans la limite de 360 heures par an Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %	Le titulaire du CQP « Animateur des activités gymniques » encadre en autonomie et a vocation à faire découvrir l'activité, initier aux activités gymniques et assurer le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants Les activités gymniques d'expression recouvrent : - les activités gymniques dansées avec ou sans engins débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique rythmique - les activités gymniques à dominante cardio-vasculaire débouchant sur des compétitions ou productions en gymnastique aérobic Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents, adultes et seniors En fonction de l'âge et des capacités des pratiquants, elles ont pour objectifs : - le développement et la maîtrise des habiletés motrices - la socialisation - le lien social

<p>« Animateur des activités gymniques » (AAG) Mention : activités gymniques acrobatiques</p>	<p>Le titulaire du CQP « Animateur des activités gymniques » est classé au groupe 3 de la CCNS Il exerce dans la limite de 360 heures par an Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %</p>	<p>Le titulaire du CQP « Animateur des activités gymniques » encadre en autonomie et a vocation à faire découvrir l'activité, initier aux activités gymniques et assurer le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants Les activités gymniques acrobatiques recouvrent : - les activités gymniques au sol, aux agrès ou sur supports élastiques (piste gonflable, fast-track, mini-trampoline, trampoline) - les activités gymniques acrobatiques de groupe. Ces activités débouchent sur des productions en gymnastique à visée compétitive ou non Ces activités sont adaptées aux enfants, adolescents et adultes. Elles sont utilisées dans un objectif de : - développement et la maîtrise des habiletés motrices - socialisation - lien social</p>
<p>« Animateur des activités gymniques » (AAG) Mention : activités d'éveil gymnique pour la petite enfance (15 mois-6 ans)</p>	<p>Le titulaire du CQP « Animateur des activités gymniques » est classé au groupe 3 de la CCNS Il exerce dans la limite de 360 heures par an Au-delà, toute heure de face à face pédagogique sera majorée de 25 %</p>	<p>Le titulaire du CQP « Animateur des activités gymniques » encadre en autonomie et a vocation à faire découvrir l'activité, initier aux activités gymniques et assurer le développement ou le maintien des capacités physiques des pratiquants Les activités gymniques pour la petite enfance recouvrent : - les activités gymniques sous forme de parcours de motricité - les activités gymniques d'expression avec ou sans engins et avec ou sans support musical Ces activités à caractère ludique et éducatif adaptées à des enfants de 15 mois à 6 ans ont pour objectifs : - le développement psychomoteur - l'épanouissement de la personnalité - la socialisation par le jeu - l'accès à l'autonomie</p>

Article 2

En vigueur étendu

Les titulaires des CQP définis par les avenants n° 13 du 5 décembre 2005 et n° 76 du 4 octobre 2012 à la convention collective nationale du sport conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'ils prévoient.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale et d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 105 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « Cartographe de course d'orientation »

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA, COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FNASS, CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Cartographe de carte de course d'orientation	Le titulaire du CQP « Cartographe de carte de course d'orientation » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Cartographe de carte de course d'orientation » : - conçoit des cartes de course d'orientation adaptées aux besoins de l'activité (loisirs, compétition, ensemble des disciplines et formats de course) - accompagne et conseille le maître d'œuvre sur la faisabilité économique, technique et environnementale du projet (choix des terrains, de l'environnement, de l'échelle de la carte ...)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FNASS.

Préambule

En vigueur étendu

A travers le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle qu'ils ont affirmés dès la signature de la convention collective nationale du sport le 7 juillet 2005.

L'effectivité de ces principes doit conduire les entreprises de la branche à offrir les mêmes opportunités, à compétences égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité de représentation du personnel, leur situation de famille, leur lieu de résidence ...

Dans ce cadre, le présent accord vise à garantir aux salariés l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel dans les entreprises de la branche.

Sur cette base, conformément à l'article L. 2241-3 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- le recrutement ;
- la mixité dans l'emploi ;
- la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
- l'égalité salariale ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les congés liés à la parentalité ;
- les conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salariés à temps partiel.

Face au manque d'informations, de statistiques et d'études sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la branche, les partenaires sociaux conviennent d'engager, dès la signature du présent accord, le diagnostic visé à l'article D. 2241-7 du code du travail, suivant les modalités prévues par l'article 9 du présent accord. Ce diagnostic servira de base pour le suivi annuel de l'accord égalité professionnelle de la branche.

Dans le présent accord, le mot salarié concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Rappel des obligations légales pour les entreprises

Les partenaires sociaux rappellent les obligations légales de négociation collective d'entreprise et d'affichage en matière d'égalité professionnelle.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles un délégué syndical est désigné, l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre. A défaut d'accord, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action sur l'égalité professionnelle hommes-femmes (art. L. 2242-1, L. 2242-8, L. 2242-9 et L. 2242-10 du code du travail (2)).

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5, L. 2242-7 et L. 2242-8 du code du travail).

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein, non dotées de représentants du personnel, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action pour l'égalité professionnelle hommes-femmes (art. L. 2242-8 et L. 2242-9 du code du travail) ;

L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application. Les salariés doivent être informés par tout moyen (notamment par affichage) du contenu des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération femmes-hommes sont notamment pénalement sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail. Une pénalité financière est également prévue pour les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein non couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action (art. L. 2242-9 du code du travail).

Rappel des dispositions déjà existantes dans la convention collective du sport en matière d'égalité femmes-hommes

Article 4.1.1. - « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article 4.1.1.1. - « Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Dans les établissements qui emploient du personnel féminin, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail doit être affiché conformément aux dispositions de l'article R. 3221-2 du code du travail. »

Article 5.3.3.3.1. - « Les entreprises ayant recours au travail de nuit veilleront particulièrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des prescriptions particulières en cas de maternité. »

Article 8.5.1. - « Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants : [...] les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental. »

Article 12.7.3.4 b). - Congés des salariées enceintes : « En cas d'impossibilité, le contrat de travail est suspendu à l'initiative de l'employeur ou de la sportive salariée et le bénéfice du maintien de salaire est acquis. »

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

D'une manière générale, les partenaires sociaux réaffirment que le respect du principe d'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de la relation de travail doit rester une préoccupation centrale pour toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, celles-ci étant tenues de respecter leurs

obligations légales en la matière.

En application des articles L. 2242-8 et suivants du code du travail, les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein soumises à l'obligation de négocier un accord d'entreprise, ou, à défaut d'accord d'entreprise, d'établir un plan d'action, doivent définir des objectifs de progression en matière d'égalité hommes-femmes et prévoir les mesures permettant de les atteindre. Ces objectifs doivent être mis en place dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Enfin, s'agissant du sport professionnel, les partenaires sociaux rappellent que les accords ou plan d'action qui sont élaborés tiennent nécessairement compte des caractéristiques particulières des activités de ce secteur telles qu'elles ont été exprimées dans le préambule du chapitre XII de la convention collective nationale du sport, tout spécialement le fait que la mixité dans les compétitions sportives est le plus souvent interdite ou impossible.

(2) Nouvelle numérotation en vigueur à compter du 1er janvier 2016.

Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

Article 2

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle femmes-hommes et la non-discrimination sont des préoccupations centrales pour les partenaires sociaux de la branche du sport qui doivent conduire, lorsque cela s'avère nécessaire, à une évolution des comportements au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs de l'entreprise, et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les institutions représentatives du personnel, les tuteurs ainsi que les bénévoles membres du bureau et/ou du conseil d'administration.

L'ensemble des acteurs de la branche est encouragé à atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses organes de gouvernance.

Les partenaires sociaux s'engagent à informer et à communiquer sur les enjeux de l'égalité et de la prévention des discriminations au sein des entreprises et des instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT...).

Pour ce faire, ils s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- campagnes d'information (notamment, large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes-hommes) ;
- guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion...) ;
- publications ;
- internet ;
- intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liées à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société, questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Indicateurs :

- nombre d'actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité femmes-hommes mises en place pour l'ensemble du personnel ;
- nombre de dirigeants formés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes.

Recrutement

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement est basé uniquement sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat en rapport avec le poste à pourvoir. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les partenaires sociaux s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste comme l'annonce doivent être exempts de toute référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles communes d'évaluation, grille d'analyse des CV...). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

Lors de l'entretien, les informations demandées au candidat doivent avoir pour seul but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.

La décision finale repose sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Indicateurs :

- nombre et répartition des embauches CDI par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
- nombre et répartition des embauches CDD par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail ;
- suivi des candidatures et de l'équilibre dans le recrutement notamment sur la proportion de candidatures hommes-femmes reçues et le nombre d'entretiens réalisés.

Mixité dans l'emploi

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois, et notamment de garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité, considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance d'équipe, commerciale, humaine et sociétale.

Dans ce but, lorsque la mixité dans les emplois est possible, les entreprises sont encouragées à augmenter progressivement la proportion de femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires et inversement.

Les établissements d'enseignement et organismes de formation ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, et notamment en matière d'orientation professionnelle, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre des actions de communication auprès de ces établissements pour les sensibiliser à la dimension de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

Indicateurs :

- répartition des effectifs par niveau de classification et par sexe ;
- répartition des effectifs par emploi et par sexe.

Evolution professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Formation

Pour respecter le principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle équivalente, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plus grand nombre de postes, et notamment dans les fonctions à responsabilités lorsqu'il en existe.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés reprenant leur activité suite à un congé maternité, un congé d'adoption ou à un congé parental d'éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de porter une attention toute particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est également rappelé qu'en vertu de l'article L. 6323-12 du code du travail, les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits au CPF (compte personnel de formation).

Les entreprises veilleront à :

- prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique et une plage horaire étendue par rapport aux déplacements habituels ;
- proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie personnelle et la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Indicateur :

- nombre d'heures de formation par sexe/ emploi/ niveau de classification/ nature du contrat de travail (CDI, CDD)/ nature de l'action de formation (adaptation au poste, développement des compétences).

5.2. Promotion professionnelle et mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés devront être objectifs. Outre leurs propres besoins, les entreprises devront prendre en compte uniquement les souhaits d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la nature du projet professionnel.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'accéder à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, notamment pour des postes à responsabilités lorsqu'il en existe.

Indicateurs :

- nombre de changement de niveau de classification par sexe, emploi ;
- ancienneté dans la fonction.

5.3. Entretien professionnel

Conformément aux dispositions légales, un entretien professionnel doit être organisé tous les 2 ans avec les salariés et doit être proposé systématiquement aux salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel), d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'un arrêt longue maladie, d'un mandat syndical. (1)

Il a pour but de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et le bilan des formations suivies.

L'entretien professionnel doit être un moyen pour l'employeur de veiller à ce que tous les salariés aient les mêmes possibilités d'évolution professionnelle, compte tenu de leurs aptitudes professionnelles et des besoins de l'entreprise.

Indicateur :

- nombre d'entretiens professionnels réalisés.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Egalité de rémunération

Article 6

En vigueur étendu

Les entreprises assurent pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre des salariés placés dans une situation équivalente, les entreprises s'engagent à les supprimer dans les plus brefs délais.

Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs, dont notamment l'ancienneté, les fonctions, l'expérience, les responsabilités.

L'employeur doit chaque année étudier, en lien avec les institutions représentatives du personnel, les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération.

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, ces axes serviront notamment à la négociation annuelle portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les autres entreprises dépourvues de délégué syndical où lorsque la négociation annuelle n'a pas aboutie, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

Conformément aux dispositions légales, le salarié de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Indicateur :

- rémunération annuelle brute moyenne par sexe, âge et niveau de classification.

Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

7.1. Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail

Les entreprises de la branche veillent dans la mesure du possible à prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Dans cet objectif, les personnes chargées de la gestion du personnel seront spécifiquement sensibilisées aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale, notamment pour la santé au travail.

Les réunions et les déplacements organisés à l'initiative de l'employeur dans l'exécution normale du contrat de travail sur des périodes situées en dehors des plages habituelles de travail devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.

L'étude des demandes des salariés pour un aménagement de leur temps de travail, et notamment pour le passage à un temps partiel, ou bien d'un temps partiel à un temps plein, définies par les obligations légales, devra permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié, notamment pour l'accès à des postes à responsabilités. Les entreprises veilleront à ce que les objectifs, les missions confiées et la charge de travail du salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

Indicateurs :

- nombre de salariés travaillant à temps partiel par sexe ;
- nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen effectué par les salariés à temps partiel ;
- nombre d'actions de sensibilisation sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et familiale.

7.2. Congés liés à la parentalité

Les congés de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, suite à une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa classification antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés et cela jusqu'au retour au poste initial.

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation, notamment grâce aux dispositifs suivants :

- la communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;
- la proposition systématique au salarié de l'organisation de l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail lors de la reprise de l'activité. Cet entretien est l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié (cf. art. 5.3). Cet entretien peut être fait également en amont de la reprise de l'activité.

Indicateur :

- nombre de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés parentaux d'éducation (à temps partiel ou à temps plein) par sexe.

Conditions de travail. - Sécurité au travail

Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'égalité professionnelle femmes-hommes doit également trouver un écho en matière de conditions de travail et de sécurité au travail, en lien avec le CHSCT lorsque celui-ci existe.

Elles doivent veiller à ce que les femmes ne soient pas plus exposées à certains risques professionnels que les hommes, et inversement, et à ce que l'ensemble des salariés bénéficient de conditions de travail garantissant leur sécurité.

Les infrastructures doivent être adaptées au travail de salariés féminins et masculins (nombre suffisant de vestiaires...).

Indicateur :

- nombre d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles par sexe/emploi.

Rôle de la branche

Article 9

En vigueur étendu

Afin de pouvoir vérifier la pertinence des actions et des indicateurs prévus par le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à initier, dès sa signature, le diagnostic visé à l'article D. 2241-7 du code du travail, suivant les modalités prévues ci-dessous. Ce diagnostic servira de base pour le suivi annuel de l'accord.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à :

- produire tous les 3 ans, par l'intermédiaire de l'observatoire des métiers du sport, un rapport comprenant les éléments suivants :
- répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
- répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi ;
- répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI à temps plein et à temps partiel, CDI intermittent, CDD à temps plein et à temps partiel et motifs de recours au CDD, CDD prévu à l'article L. 222-2-3 du code du sport, contrats aidés à temps plein et à temps partiel, alternants) ;
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail (par tranches de moins de 10 heures hebdomadaires, de 10 heures à 24 heures hebdomadaires, de plus de 24 heures hebdomadaires, de 17 h 30 hebdomadaires pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs ou de 9 heures hebdomadaires pour les sportifs en formation)/emploi ;
- répartition des effectifs par sexe/niveau de classification/statut cadre-non cadre ;
- comparaison des rémunérations : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, tranche d'âge et niveau de classification ;
- mouvement du personnel : embauches, changements de niveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sexe ;
- accès aux différentes actions de formation : nombre d'heures par sexe/niveau de classification/catégorie d'actions de formation (adaptation au poste, développement des compétences) ;
- nombre de réunions exceptionnelles ;
- intégrer dans les travaux et études menées par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.

Dispositions transitoires

Article 10

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent sécuriser les dispositifs déjà mis en place dans les entreprises à la date d'extension du présent accord de branche.

Dans ce but, les dispositions du présent accord ne s'appliqueront aux entreprises déjà couvertes par un accord relatif à l'égalité hommes-femmes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action (en application des articles L. 2242-8 et suivants du code du travail) qu'à compter du renouvellement de l'un de ces dispositifs internes.

Dispositions finales

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions légales, les négociations de branche relatives à l'égalité femmes-hommes seront ouvertes tous les 3 ans et permettront de faire un bilan du présent accord et de négocier les adaptations qui seraient nécessaires.

De plus, si les conclusions du diagnostic établi en application du premier alinéa de l'article 9 du présent accord le nécessitent, les signataires s'engagent à ouvrir les négociations avant cette échéance de 3 ans pour faire évoluer le contenu de l'accord et les indicateurs qu'il définit.

Tout signataire du présent accord aura la faculté de demander sa révision dans le cadre légal (1) .

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé par l'une ou l'autre des organisations signataires dans le respect des règles prévues par le code du travail (1).

11.2. Mise en œuvre et suivi

L'observatoire des métiers du sport est chargé de la mise en œuvre et du suivi du présent accord.

Dans ce cadre, il évaluera les moyens nécessaires, notamment pour la mise en place du diagnostic et du rapport de branche prévus à l'article 9.

11.3. Entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension suivant les modalités définies par la loi.

Il prendra effet le jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

(1) Les alinéas 4 et 5 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Avenant n° 107 du 4 décembre 2015 relatif au CQP « Accompagnateur en téléski nautique »

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA ; Le COSMOS,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	prerogatives, limites d'exercice et durée de validité
Accompagnateur en téléski nautique	Le titulaire du CQP « Accompagnateur en téléski nautique » est classé au groupe 3 de la CCNS	Encadrement en autonomie des activités en téléski nautique, sur un 2 pylônes, jusqu'à l'autonomie de pratique et sur tout support en assurant la sécurité et le remorquage des pratiquants. Pour un téléski complet (4 pylônes et plus), la sécurité et le remorquage des pratiquants sont assurés par une deuxième personne : - titulaire d'un opérateur initiateur câble sur une structure associative affiliée à la fédération française de ski nautique et wakeboard ; - titulaire d'un CQP « accompagnateur téléski nautique » ou d'une certification professionnelle de niveau IV ou supérieur en lien avec les activités nautiques sur une structure du secteur marchand ou une collectivité territoriale.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet le premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 108 du 4 décembre 2015 relatif au financement du paritarisme et à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le CNEA ; Le COSMOS,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Titre Ier Financement du paritarisme

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.3.2 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue. Le taux de la cotisation est fixé à 0,06 %, sauf accord annuel prévoyant un taux différent négocié au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Le versement minimum est fixé à 3 €. La cotisation est appelée dès le premier euro.

Cette cotisation est recouvrée, pour la durée de sa désignation, par l'OPCA mentionné à l'article 8.6.1 de la présente convention, en même temps, mais distinctement que les contributions mentionnées au même article, selon les règles ci-dessous.

Règles de collecte de la cotisation :

- la cotisation de l'année N est appelée à l'année N + 1 ;

- l'assiette de cotisation est constituée de la masse salariale brute, telle que définie ci-dessus, de l'année N. »

Titre II Formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Le préambule du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport ainsi que les articles 8.1,8.2,8.3,8.4,8.5,8.8.1 et 8.8.2 sont remplacés par les dispositions qui suivent :

« Chapitre VIII

Formation professionnelle

Préambule

Les partenaires sociaux du sport réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences, d'enrichissement personnel et de sécurisation de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux du sport souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- utiliser l'observatoire des métiers du sport pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences et les salariés à utiliser leurs droits acquis sur leur compte personnel de formation en tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 8.1

Plan de formation

8.1.1. Règles générales

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, les employeurs assurent l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Dans ce cadre, ils peuvent élaborer un plan de formation qui est, le cas échéant, soumis à la consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

Un plan de formation pluriannuel supplémentaire peut également être établi aux fins de contrôler que chaque personnel a accès sans discrimination à la formation continue.

Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

8.1.2. Catégorisation des actions de formation

Le plan de formation comporte deux types d'actions de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

8.1.2.1. Actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions ont pour objectifs :

- soit d'apporter, pour les actions d'adaptation au poste de travail, au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé ;
- soit, pour les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi, l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ ou une modification des fonctions du salarié soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Dans les deux cas, ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions, qui peuvent se dérouler pendant ou en dehors des heures habituellement travaillées, sont assimilées à du temps de travail effectif.

Si elles se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

Si elles se déroulent en dehors des heures habituellement travaillées et entraînent des heures supplémentaires, celles-ci se verront appliquées, le cas échéant, les dispositions de l'article 5.1.2 de la convention collective nationale du sport.

8.1.2.2. Actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'évolution des compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié et qui nécessitent, pour être mises en œuvre, un changement de qualification professionnelle.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours).

Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes ...), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations de cette dernière.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé et sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le salarié peut refuser de suivre ce type d'actions hors de son temps de travail (ou dénoncer par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable) sans que cela ne constitue un motif de licenciement.

Lorsqu'elle est suivie en tout ou partie hors temps de travail, l'action de formation donne lieu au versement d'une allocation de formation par l'employeur dans les conditions prévues par l'article L. 6321-10 du code du travail qui est imputable sur le plan de formation.

8.1.3. Utilisation des fonds au titre du plan par l'OPCA

Dans le cadre de la CPNEF, les partenaires sociaux proposent annuellement à l'organisme mentionné à l'article 8.6.1 des orientations sur les conditions de prise en charge des actions de formation financées au titre du plan de formation.

Sous réserve de l'article R. 6332-16 du code du travail, toute prise en charge d'une action de formation ne peut concerner que les dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par la CPNEF.

Par ailleurs, peuvent être prises en charge des actions de formation en direction des dirigeants bénévoles conformément à l'article L. 6313-13 du code du travail. Ces actions doivent être liées au mandat qu'ils exercent.

Article 8.2

Compte personnel de formation

8.2.1. Ouverture et fermeture du CPF

Chaque salarié bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF) dans les conditions définies par la loi.

8.2.2. Mobilisation du CPF

La décision d'utiliser les heures acquises au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Toutefois, les modalités de mise en œuvre font l'objet d'une décision concertée avec l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

8.2.3. Formations éligibles au CPF

Les formations susceptibles d'être suivies et financées dans le cadre du CPF sont celles permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que l'accompagnement à la VAE. Les formations qualifiantes figurant sur l'une des listes mentionnées à l'article L. 6323-16 du code du travail peuvent également être prises en charge au titre du CPF. Dans ce cadre, la liste de branche des certifications susceptibles d'être éligibles au CPF est élaborée par la CPNEF.

Un abondement supplémentaire en heures et par projet du compte personnel de formation pourrait être défini par un accord de branche.

Le principe d'un cofinancement du CPF par des fonds conventionnels pourra être envisagé annuellement dans le cadre de la CPNEF.

Article 8.3

Congé individuel de formation (CIF)

8.3.1. Principes

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation définit annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, y compris ceux des salariés sous contrats à durée déterminée. La mise en œuvre et l'information sont confiées à l'OPCA mentionné à l'article 8.6 de la présente convention, pendant la durée de sa désignation.

8.3.2. Ancienneté

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF CDD est :

- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée, y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi.

Article 8.4

Contrat de professionnalisation

8.4.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

8.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;

- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche du sport ;

- de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche ;

- de préparer l'obtention d'un autre CQP ou d'un titre professionnel ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du sport ;

- de préparer l'obtention de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi occupé.

8.4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 8.4.2, est ouvert aux :

a) Personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

b) Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

c) Autres bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

8.4.4. Modalités

8.4.4.1. Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP de la branche et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un autre CQP ou d'un titre professionnel par la CPNEF.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois.

Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

8.4.4.2. Durée de la formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

8.4.4.3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2.

8.4.4.4. Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 8.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le salarié âgé de 16 à 25 ans perçoit une rémunération brute égale à 70 % du Smic la première année et à 80 % du Smic la seconde année.

Le salarié âgé d'au moins 26 ans perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

8.4.4.5. Tutorat

Conformément aux articles L. 6325-3-1 et D. 6325-6 du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions mentionnées ci-dessus et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, celui-ci doit :

- suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus ;
- bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Article 8.5

Périodes de professionnalisation

La branche du sport souhaite favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 8.4.4.5 ;
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- elles doivent avoir une durée minimale de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

8.5.1. Salariés prioritaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, V bis et VI) ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

8.5.2. Actions de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- soit une qualification reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquels la candidature du salarié est examinée en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

8.8. Observatoire des métiers du sport

8.8.1. Préambule

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche un observatoire des métiers du sport est mis en place.

L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

Selon leur objet, les travaux de l'observatoire sont examinés prioritairement par la commission nationale de négociation ou par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations. Ils peuvent être utilisés par l'ensemble des commissions et groupes de travail paritaires créés par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des négociations.

8.8.2. Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers du sport est de :

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière de contrat de professionnalisation) ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur du sport, les besoins de la branche, tant en termes quantitatifs que qualitatifs, au niveau national et régional ;
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin de :
- fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
- permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
- nourrir les travaux utiles aux négociations des partenaires sociaux de la branche.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- participer aux études et observations conduites par les services de l'Etat et les collectivités territoriales ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer des partenariats.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 109 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Technicien de tir à l'arc »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS CNEA
Organisations de salariés	CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de tir à l'arc	Le titulaire du CQP « Technicien sportif de tir à l'arc » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p>Le titulaire du CQP « Technicien sportif de tir à l'arc » encadre et entraîne en autonomie des séances collectives et individuelles d'activités de tir à l'arc jusqu'au niveau national, dans la limite de 12 pratiquants.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an.</p> <p>Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle initiale ou continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le 8 avril 2016.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 110 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS CNEA
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu

Dans la liste prévue de l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, le CQP « Moniteur de roller skating » créé par l'avenant n° 49 du 7 juillet 2010 et complété par l'option « Roller randonnée » prévue par l'avenant 82 du 9 avril 2013 est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Moniteur de roller skating Option « Course »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport	<p>Conditions d'exercice</p> <p>Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby.</p> <p>Encadrement en autonomie pour tout public de la course jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus.</p> <p>Limite des conditions d'exercice</p> <p>Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP.</p> <p>Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark.</p> <p>Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

<p>Moniteur de roller skating Option « Patinage artistique et danse »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement en autonomie pour tout public du patinage artistique et de la danse jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. Limite des conditions d'exercice Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
<p>Moniteur de roller skating Option « Roller freestyle » ou « Roller acrobatique »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement en autonomie pour tout public du roller freestyle jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. Limite des conditions d'exercice Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
<p>Moniteur de roller skating Option « Rink-hockey »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement en autonomie pour tout public du rink-hockey jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. Limite des conditions d'exercice Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
<p>Moniteur de roller skating Option « Roller hockey » ou « Roller in line hockey »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement en autonomie pour tout public du roller hockey jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. Limite des conditions d'exercice Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

<p>Moniteur de roller skating Option « Roller randonnée »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement en autonomie du roller randonnée jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. Limite des conditions d'exercice Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation ou d'encadrement au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
<p>Moniteur de roller skating Option « Roller derby »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation en autonomie pour tout public aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement en autonomie pour tout public du roller derby jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. Limite des conditions d'exercice Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
<p>Moniteur de roller skating Option « Roller loisirss »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Initiation aux activités roller sports dans les options patinage artistique et danse, course, rink-hockey, roller hockey, roller freestyle, roller randonnée, roller loisirs et roller derby. Encadrement des activités dites « d'apprentissage du patinage », de « roller santé » et de « loisir en roller ». Limite des conditions d'exercice Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, milieu urbain et skatepark. Dans le cadre d'initiation au roller randonnée incluant des mineurs sur voie ouverte, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants se fait en présence de deux titulaires de CQP, en application de la réglementation en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
<p>Moniteur de roller skating Option « Skateboard »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Encadrement en autonomie du skateboard jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. Limite des conditions d'exercice Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller, voie verte, et skatepark. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>
<p>Moniteur de roller skating Option « Mountainboard »</p>	<p>Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3 de la convention collective nationale du sport</p>	<p>Conditions d'exercice Encadrement en autonomie du mountainboard jusqu'aux premiers niveaux de compétition inclus. Limite des conditions d'exercice Dans la limite de 20 pratiquants par titulaire du CQP. Dans des espaces de pleine nature permettant la pratique du mountainboard. Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.</p>

Article 2

En vigueur étendu

Les titulaires des CQP définis par les avenants n° 49 du 7 juillet 2010 et n° 82 du 9 avril 2013 conservent le droit d'exercer leur activité dans les conditions qu'ils prévoient.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le 8 avril 2016.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 111 du 30 juin 2016 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS CNEA
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC FNASS

En vigueur étendu

Préambule

Lors de la commission mixte paritaire de la branche du sport du 10 juin 2016, les partenaires sociaux se sont accordés sur les principes suivants :

- une augmentation du capital décès défini à l'article 10.4, passant de 100 % à 150 % du salaire de référence ;
- une baisse du taux de cotisation, avec un taux d'appel fixé à 0,58 % du salaire brut total.

Cette décision est le fruit de discussions menées sur l'avenir du régime de prévoyance et visant à purger une partie des réserves de ce régime, après accord des organismes assureurs.

Le présent avenant a pour objet d'entériner ces modifications à compter du 1er juillet 2016.

Modification de l'article 10.4 du chapitre X

Article 1er

En vigueur étendu

Le montant du capital décès défini à l'article 10.4 est relevé à 150 % du salaire de référence.

L'article 10.4 du chapitre X « Prévoyance de la CCNS » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10.4

Capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la sécurité sociale en invalidité permanente et absolue (IPA) 3e catégorie, il est versé en une seule fois un capital égal à 150 % du salaire de référence. »

Modification de l'article 10.8 du chapitre X

Article 2

En vigueur étendu

Un taux d'appel de cotisation est fixé à l'article 10.8.

L'article 10.8 du chapitre X « Prévoyance de la CCNS » est complété par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er juillet 2016, un taux d'appel est fixé à 0,58 % du salaire brut total selon la répartition suivante : 0,29 % pour l'employeur et 0,29 % pour le salarié. Il est destiné au financement des garanties mentionnées aux articles 10.3 à 10.7 de la convention collective nationale du sport et sa répartition est fixée comme suit :

(En pourcentage.)

Taux appliqués à compter du 1er juillet 2016	Taux de cotisation TAB		
	Employeur	Salarié	Total
Garanties			
Décès (art. 10.4)	0,08	0,05	0,13
Rente éducation (art. 10.7)	0,03	0,02	0,05
Incapacité (art. 10.3)	0,00	0,16	0,16
Invalidité (art. 10.5)	0,09	0,06	0,15
Maintien de salaire des personnels non indemnisés par la sécurité sociale (art. 10.6)	0,09	0,00	0,09
Total	0,29	0,29	0,58

Date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2016.

Dépôt. - Extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 112 du 27 juillet 2016 relatif à l'intégration du CDD spécifique

Signataires	
Organisations patronales	CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

Prenant acte de la loi visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale du 27 novembre 2015, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la convention collective dans les termes qui suivent :

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans l'article 4.7 de la CCNS relatif aux dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée, il est ajouté un article 4.7.3 ainsi rédigé :

« 4.7.3. Contrat à durée déterminée spécifique

Le contrat à durée déterminée dit ' spécifique ' est un contrat à durée déterminée conclu conformément aux dispositions des articles L. 222-2 à L. 222-8 du code du sport.

Les contrats conclus avant le 27 novembre 2015 entrent toujours dans le champ d'application des articles L. 1242-2-3° et D. 1242-1 du code du travail jusqu'à leur renouvellement.

L'article 4.7.3 n'est pas applicable aux salariés relevant du chapitre XII pour lesquels le régime du CDD spécifique est défini par les articles 12.3 et suivants de la convention collective.

4.7.3.1. Salariés concernés

Les salariés visés par le CDD spécifique sont les sportifs et entraîneurs qui remplissent les conditions et définitions du code du sport.

Ainsi, ce contrat s'applique aux :

- sportifs : le sportif professionnel salarié est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport ;

- entraîneurs : l'entraîneur professionnel salarié est défini comme toute personne ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou de plusieurs sportifs professionnels salariés dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport et titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification prévu à l'article L. 212-1 du code du sport.

L'activité principale de l'entraîneur professionnel s'apprécie au sein de la structure employeuse et consiste à consacrer plus de 50 % de son temps de travail contractuel à la préparation et l'encadrement d'au moins un sportif défini ci-dessus, et ce sous tous ses aspects (dont la préparation physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements ...).

4.7.3.2. Conclusion du CDD spécifique

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit en au moins trois exemplaires et comporte la mention des articles L. 222-2 à L. 222-8 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 ».

Article 2

En vigueur non étendu

Les modifications suivantes sont apportées au chapitre XII de la CCNS relatif au sport professionnel :

Préambule

Le deuxième alinéa du préambule est ainsi rédigé : « Aussi le présent chapitre prend-il en compte la protection des sportifs et entraîneurs professionnels face à la brièveté et l'intensité de la carrière sportive et l'importance de la préparation physique et psychologique dans le métier des sportifs, en définissant les conditions d'emploi et de travail adaptées au rythme des sports professionnels - voire de chacun d'eux-, tout en visant à protéger la santé des intéressés et en ménageant l'adaptation à l'emploi par la formation continue et la possibilité de leur reconversion professionnelle ultérieure. »

Le troisième alinéa du préambule est ainsi rédigé : « Il prend en compte également le principe de garantie de l'équité des compétitions et le principe de l'aléa sportif inhérent à toute compétition ou système de compétition. Ce principe postule que soit préservée, entre compétiteurs, une égalité de chances, dans le sens de la réglementation des compétitions définie par les fédérations sportives et les ligues professionnelles en vertu des prérogatives que leur reconnaît la loi. Pareillement, au regard des conditions d'emploi et de travail, l'équité sportive impose, au sein d'un même sport professionnel, voire d'une catégorie de celui-ci, une unicité de statuts qui justifie la mise en place d'accords sectoriels destinés à former partie intégrante du présent chapitre. »

Les autres dispositions du préambule restent inchangées.

Article 12.1

Champ d'application

L'article 12.1 est ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises (sociétés ou associations) ayant pour objet la participation à des compétitions et courses sportives, et qui emploient des sportifs et leurs entraîneurs pour exercer leur activité en vue de ces compétitions :

- soit au sein d'une ligue professionnelle au sens des articles L. 132-1 et suivants et R. 132-1 et suivants du code du sport ;

- soit au sein d'une fédération imposant la procédure prévue par L. 222-2-6 du code du sport ou toute procédure réglementaire prévue conformément à l'article L. 131-16 (3°) du code du sport, en vue de garantir l'équité des compétitions, sous condition d'être couvertes par un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou par un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1.

Lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord sectoriel visé à l'article 12.2.1, les entreprises disposent d'un délai transitoire de 18 mois à compter de la mise en œuvre d'une des procédures obligatoires prévues ci-dessus, pour permettre l'engagement des négociations d'un tel accord, à condition d'en avoir informé le secrétariat de la commission sport professionnel. Pour les entreprises déjà soumises à l'une de ces procédures à la date de signature dudit avenant, le délai de 18 mois sera décompté à partir de la signature de l'avenant n° 112.

A cette période transitoire s'ajoute un délai de 24 mois pour aboutir à la conclusion dudit accord.

Pendant cette période, ces entreprises restent soumises aux dispositions du présent chapitre.

Dans le champ défini ci-dessus, les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux sportifs - y compris ceux qui seraient sous convention de formation avec un centre de formation agréés - et à leurs entraîneurs.

Le présent chapitre s'applique également aux sportifs employés par les fédérations sportives en qualité de membres d'une équipe de France ainsi qu'à leurs entraîneurs qui les encadrent à titre principal. »

Article 12.2

Dispositif applicable

Le préambule de l'article 12.2 est supprimé.

Article 12.2.1

Accord sectoriel

Il est ajouté le préambule suivant à l'article 12.2.1 :

« Lorsqu'un accord sectoriel est conclu, sont applicables :

- les dispositions des chapitres 1er à 3,8 et 13 de la convention collective du sport ;

- les dispositions de l'article 12.8 ;

- les dispositions de l'article 12.6. »

Le 2e tiret du deuxième alinéa de l'article 12.2.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« - traitant de l'ensemble des points suivants :

- les thèmes des chapitres 4 à 7 et 11 de la convention collective :

- son champ, qui ne peut s'étendre au-delà d'un sport (1) ;

- la durée des contrats ;

- le temps de travail ;

- la santé, l'hygiène, la sécurité ;

- la prévoyance ;

- les conditions dans lesquelles l'accord pourra être modifié ;

- le thème de l'article 12.4.2 ;

- les dérogations éventuelles qu'il sera possible d'apporter à l'accord sectoriel par accord d'entreprise sous réserve des dispositions du code du travail.

En l'absence d'un thème traité par un accord sectoriel, il sera fait application du chapitre XII de la CCNS.

Sauf dispositions prévues par accord sectoriel le permettant, les accords d'entreprise ne peuvent déroger que dans un sens plus favorable. »

Le reste de l'article 12.2.1 est inchangé.

Article 12.2.2

L'article 12.2.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les accords ayant valeur de convention collective et autres accords conclus antérieurement à la signature de l'avenant n° 112, ainsi que leurs avenants existants ou ultérieurs, ne sont pas soumis aux dispositions prévues par l'article 12.2.1.

Il s'agit de :

- la charte du football professionnel ;
- la convention collective du rugby professionnel ;
- la convention collective du basket professionnel ;
- l'accord collectif du cyclisme ;
- l'accord collectif du handball masculin 1re division ;
- l'accord collectif du football fédéral ;
- l'accord collectif du rugby fédéral 1.

L'ensemble de ces conventions et accords sera désigné par le terme générique ' accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ' dans les autres dispositions du présent chapitre.

Les dispositions prévues par ces accords ne sont pas remises en cause par les dispositions de l'avenant n° 112. Lorsqu'une disposition prévue par cet avenant n'est pas traitée dans un accord collectif, il sera fait application du chapitre XII de la CCNS.

Ces accords et conventions sont soumis aux dispositions des articles 12.6 et 12.8 du présent chapitre et au chapitre VIII de la CCNS. »

Article 12.2.3

Dispositions spécifiques

Si, dans un sport où ont été appliquées les dispositions des articles 12.2, un accord sectoriel est conclu par la suite, les parties devront définir dans le texte dudit accord (ou dans un accord spécifique respectant la même procédure) les conditions de sa mise en application.

Si, dans un sport existe deux ou plusieurs accords collectifs définis par des champs d'application différents, les parties devront préciser dans le texte desdits accords (ou dans un accord spécifique respectant la même procédure) les conditions de leur application.

Article 12.3

Définition du contrat de travail

L'article 12.3.1.1 est ainsi rédigé :

« Le sportif professionnel est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport.

Il mettra à disposition ses compétences, son potentiel physique et ses acquis techniques et tactiques, le temps de préparer et de réaliser une performance sportive dans le cadre d'une compétition ou d'un spectacle sportif de façon régulière ou occasionnelle, ainsi que, accessoirement, les activités de représentation qui en découlent. »

L'article 12.3.1.2 est ainsi rédigé :

« L'entraîneur professionnel salarié est défini comme toute personne ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou de plusieurs sportifs professionnels salariés dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport et titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification prévu à l'article L. 212-1 du code du sport.

L'activité principale de l'entraîneur professionnel s'apprécie au sein de la structure employeuse et consiste à consacrer plus de 50 % de son temps de travail contractuel à la préparation et l'encadrement d'au moins un sportif défini ci-dessus, et ce sous tous ses aspects (dont la préparation physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements ...) sans pouvoir être inférieure à la durée minimale prévue par l'article 12.7.1.3.1 ou à la durée minimale prévue par accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1.

La mission de l'entraîneur comprend accessoirement des activités de représentation au bénéfice de l'employeur.

Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification.

Si son degré d'autonomie, son niveau de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur aura le statut cadre au sein de la structure ' employeur ' (entrent dans cette catégorie les entraîneurs principaux des équipes évoluant au sein d'une ligue professionnelle). »

Le premier alinéa de l'article 12.3.1.3 est rédigé ainsi :

« L'employeur du sportif professionnel est en principe une société sportive ou, seulement en l'absence d'une telle société, une association. Il en est de même pour les entraîneurs professionnels.

Toutefois les contrats de travail des entraîneurs et des joueurs des centres de formation peuvent également être conclus avec l'association gestionnaire du centre.

L'employeur peut également être une fédération sportive lorsqu'elle salarie des sportifs en qualité de membres d'une équipe de France, ainsi que les entraîneurs qui les encadrent à titre principal. »

L'article 12.3.2.1 est ainsi rédigé :

« Le contrat à durée déterminée dit ' spécifique ' est un contrat à durée déterminée conclu conformément aux dispositions des articles L. 222-2 à L. 222-8 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. »

Dans l'article 12.3.2.2 est supprimé l'alinéa suivant : « Compte tenu des exigences des métiers de sportif et d'entraîneur et de l'obligation des employeurs en matière de santé et de sécurité, le contrat de travail des salariés concernés par le présent chapitre est nécessairement conclu pour un mi-temps minimum. »

L'article 12.3.2.3 est ainsi rédigé :

« Les contrats sont conclus pour une ou plusieurs saisons sportives. La durée du contrat ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois. Ils s'achèvent la veille avant minuit du début d'une saison sportive (la date du début de la saison sportive est arrêtée par l'autorité sportive compétente selon les cas la fédération nationale, la ligue professionnelle, ou autre).

La durée d'un CDD spécifique ne peut pas être supérieure à 5 ans, sous réserve de l'article L. 211-5 du code du sport. Afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, cette durée maximale n'exclut pas le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

Un CDD spécifique peut être conclu pour une durée de moins de 12 mois dans le respect des dispositions suivantes :

- à titre transitoire, jusqu'au 1er juillet 2018, un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison pour une durée inférieure à 12 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive.
- après le 1er juillet 2018, les dispositions suivantes sont applicables :
 - un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 6 mois à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions ;
 - un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 5 mois en cas de remplacement d'un salarié sportif ou

entraîneur temporairement absent dont le contrat est suspendu pour maladie ou accident de travail ou congé maternité à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions ;

- un CDD spécifique peut être conclu en cours de saison sportive pour une durée minimale de 5 mois en cas de mutations temporaires d'un sportif ou entraîneur à condition de courir jusqu'au terme de la saison sportive. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à ces dispositions.

L'entraîneur principal d'un centre de formation agréé conformément aux dispositions de l'article 12.9.1 ci-dessous, titulaire d'un CDD spécifique, bénéficie d'un contrat d'une durée de 2 ans minimum. Les prolongations éventuelles ne pourront être que d'une année ».

Il est ajouté un article 12.3.2.4 intitulé « Période d'essai » ainsi rédigé :

« Les contrats de travail des sportifs, des sportifs en formation et des entraîneurs ne peuvent comporter, quelle que soit leur date de signature, une période d'essai, sauf dispositions prévues par un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 prévoyant cette période d'essai.

Cette disposition ne remet pas en cause les périodes d'essai des contrats en cours à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 112. »

Il est ajouté un article 12.3.2.5 intitulé « Mutations Temporaires » ainsi rédigé :

« Les mutations temporaires des sportifs ne sont autorisées qu'à titre gratuit, sauf dispositions contraires prévues par un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1. »

Les autres dispositions de l'article 12.3 restent inchangées.

(1) Pour chaque discipline pourront coexister plusieurs accords sectoriels ou dans chaque accord sectoriel pourront être traitées distinctement les différentes « catégories » de la discipline.

Article 12.4

Conclusion du contrat de travail

L'article 12.4 est ainsi rédigé :

« Article 12.4.1

Etablissement 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. 222-8 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.

Article 12.4.2

Portée de la procédure fédérale en vue de garantir l'équité des compétitions

Lorsqu'une procédure fédérale est imposée aux entreprises en vue de garantir l'équité des compétitions conformément à l'article L. 131-6 3° ou à l'article L. 222-6 du code du sport, un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 doit :

- faire explicitement référence à la procédure fédérale incluant notamment l'envoi des contrats de travail et en particulier au champ des entreprises visées, à l'organisation de la procédure et à l'information des parties sur son déroulement ;
- déterminer les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation sur les contrats de travail.

Dans le cas contraire, le défaut d'homologation ne pourra avoir aucun effet sur le contrat de travail. »

Article 12.7

Conditions de travail

L'article 12.7.1.3.1 est rédigé comme suit :

« Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des sportifs visés par l'article 12.3.1.1 est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail. Un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut déroger à cette durée du travail.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des entraîneurs visés par l'article 12.3.1.2 est fixée à 18 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L.

La durée minimale de travail des contrats de travail en cours à la signature de cet avenant reste fixée à 17 h 30 jusqu'à leur renouvellement.

Toutefois un accord collectif tel que défini à l'article 12.2.2 ou un accord sectoriel tel que défini à l'article 12.2.1 peut fixer une durée minimale de travail des entraîneurs professionnels inférieure pour les entraîneurs professionnels ne bénéficiant que d'une délégation limitée dans la gestion des sportifs.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours ».

Les autres dispositions de l'article 12.7 restent inchangées.

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties s'engagent à poursuivre les négociations en vue de réviser les dispositions prévues par l'article 12.2.1 de la convention collective du sport, dès le mois de septembre 2016 au sein de la commission sport professionnel.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable dès sa signature et pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 113 du 18 novembre 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS CNEA
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'article 8.6.2 de la convention collective nationale du sport, les paragraphes :

« Une contribution CIF bénévole à verser à l'OPCA désigné est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 % de la masse salariale brute avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2,00 € minimum et 5 000,00 € maximum.
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10,00 € minimum et 5 000,00 € maximum. »

« Chaque année, la CPNEF de la branche définira les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles, notamment en ce qui concerne :

- le développement de la formation professionnelle continue ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- la reconversion des salariés. »

Sont remplacés par les dispositions suivantes :

« De plus, une contribution supplémentaire conventionnelle dédiée au financement des actions de formation destinées à permettre aux dirigeants bénévoles de structures relevant du champ de la CCNS (bénévoles ayant des missions de direction et de gestion de la structure tels que président, trésorier, secrétaire général, membre d'une instance dirigeante) d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 % de la masse salariale brute avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2,00 € minimum et 5 000,00 € maximum ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10,00 € minimum et 5 000,00 € maximum. »

Cette contribution est versée à l'OPCA désigné. »

« Chaque année, la CPNEF de la branche définira les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles, notamment en ce qui concerne :

- le développement de la formation professionnelle continue ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- la reconversion des salariés ;
- les actions de formation destinées aux dirigeants bénévoles. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait le 18 novembre 2016.

Avenant n° 114 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Moniteur de tennis de table »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS CNEA
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

L'appellation du CQP « Animateur tennis de table » devient « Moniteur de tennis de table ».

Les prérogatives et limites d'exercice prévues par l'avenant n° 53 à la CCNS restent inchangées.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le 18 novembre 2016.

Avenant n° 115 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Technicien sportif de rugby à XIII »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS CNEA
Organisations de salariés	CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif de rugby à XIII	Le titulaire du CQP « technicien sportif de rugby à XIII » est classé au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives d'exercice du titulaire du CQP « technicien sportif de rugby à XIII » sont l'encadrement et l'entraînement, en toute autonomie, du rugby à XIII en compétition et pour tous les publics. En d'autres termes, il : - conçoit des séances, des cycles et des programmes d'entraînement adaptés aux publics ; - conduit des séances d'entraînement en autonomie et en toute sécurité ; - évalue et régule l'entraînement en assurant la progression des joueurs ; - accueille, informe et accompagne les publics ; - participe à l'animation et au développement de la structure. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. 1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Accord du 11 janvier 2017 relatif à la négociation pluriannuelle

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS CNEA
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO FNASS

En vigueur étendu

Après avoir préalablement exposé :

Les partenaires sociaux de la branche du sport ont signé un accord de méthode le 29 novembre 2013 sur des sujets qu'ils souhaitaient négocier. Certains de ces sujets ont fait l'objet d'avenants ou accords signés : deux avenants sur les salaires (15 mai 2014 et 6 novembre 2015), un accord sur la santé du 6 novembre 2015, deux avenants sur le temps partiel du 15 mai 2014, et un accord égalité hommes-femmes du 4 décembre 2015.

Pour rappel, les principes dictés par cette méthode d'accord-cadre se veulent être les suivants :

L'accord de méthode, qui repose sur la recherche des meilleurs équilibres économiques et sociaux entre les dispositifs négociés, est le moyen :

- de dynamiser le dialogue social au niveau de la branche ;
- de conforter l'autonomie de la branche professionnelle du sport ;
- de tenir compte des particularités de l'organisation de la pratique sportive et de la diversité de ses acteurs dans la mise en œuvre des règles sociales ;
- d'offrir un statut collectif protecteur et attractif pour l'ensemble des salariés ;
- de fournir aux entreprises de la branche les moyens de relever les défis inhérents à l'introduction de nouvelles contraintes normatives, organisationnelles et financières.

Cette approche, qui se veut systémique, s'organise dans un cadre pluriannuel prenant en compte les équilibres économiques nécessaires à la bonne réalisation des évolutions proposées en matière de conditions de travail et de protection de la santé des salariés.

Les partenaires sociaux entendent également de cette façon construire les conditions garantissant un dialogue social de qualité.

Forts d'un bilan positif de l'accord précédent, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un nouvel accord de méthode pour la branche du sport, mêlant les thèmes qui n'ont pu être négociés dans l'accord précédent, et de nouveaux thèmes de négociation.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont accordés sur les conditions ci-après :

Thématiques de négociation

Article 1er

En vigueur étendu

À titre liminaire, les parties s'accordent sur la nécessité d'articuler le contenu du présent accord de méthode :

- avec les engagements de négociation déjà pris par la branche, en particulier dans le cadre des avenants 87 et 89 relatifs au travail à temps partiel notamment les dispositions des articles 3 pour l'avenant n° 87 modifiant l'article 4.6.2.1.1 et l'article 4 de l'avenant n° 89 modifiant l'article 12.7.1.3.1 et de l'avenant n° 99 relatif à la désignation de l'OPCA ;

- ainsi qu'avec les sujets de négociation prioritaires qui seraient imposés aux partenaires sociaux par la loi dans le cadre des textes d'application des dernières réformes du code du travail.

En outre, les parties conviennent d'examiner conjointement les thématiques de négociation suivantes, dans l'objectif partagé de construire un projet politique global pour la branche du sport tout en recherchant l'équilibre nécessaire entre les enjeux attachés à chacune de ces thématiques pour les employeurs et les salariés de la branche.

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance de doter la branche d'outils et de données statistiques afin d'appuyer leurs négociations. À cet égard, les partenaires sociaux établiront des rapports de branche, conformément à leurs obligations légales.

Négociation sur les contrats saisonniers

La loi travail prévoit que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà soumises à des stipulations conventionnelles en ce sens engagent des négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié.

Négociation sur la classification conventionnelle

Il est prévu de négocier sur les classifications et leurs applications dans le cadre de l'obligation quinquennale de négociation de la branche (art. L. 2241-7 du code du travail). Cette négociation pourra, le cas échéant, s'appuyer sur les données de branche disponibles.

Négociation sur les salaires, l'intéressement et la participation

Une négociation sera engagée afin de déterminer une éventuelle revalorisation salariale, notamment en intégrant dans les débats la question de la négociation sur les dispositifs d'intéressement et de participation à adapter aux petites structures. Dans le cadre de cette négociation, il sera tenu compte des impacts financiers en fonction de l'évolution des thématiques négociées du présent accord de méthode.

Négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail

Dans ce cadre, il est prévu de revoir les dispositions relatives à la durée et l'aménagement du temps de travail au sein de la CCNS, notamment au regard de la loi « travail » du 8 août 2016, afin d'en adapter le cas échéant, les dispositions.

Négociation sur l'ordre public conventionnel

Conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, il est prévu de négocier sur la définition des thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que la CCNS, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi « travail » du 8 août 2016 prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise. Cette négociation doit se tenir dans les 2 ans suivant la promulgation de la loi.

Négociation sur le sport professionnel

Des négociations relatives au secteur spécifique du sport professionnel se poursuivront.

Négociation sur le handicap

Conformément aux obligations légales, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette négociation abordera également les sujets liés au maintien et à l'adaptation dans l'emploi des salariés non handicapés, qui suite à un accident ou autre voient leurs capacités réduites. Il conviendra de prendre en compte les particularités du sport professionnel qui nécessitent par nature que les sportifs disposent de la plénitude de leurs moyens physiques.

Réflexions à mener autour des accords types de branche et de la prise en compte de la pénibilité

En dehors des différents thèmes de négociation visés ci-dessus, les partenaires sociaux s'engagent à mener une réflexion dans les deux domaines suivants :

- sur les modalités de prise en compte de la pénibilité dans les entreprises, tenant compte de la diversité des structures composant la branche ;
- sur l'opportunité d'ouvrir les travaux sur la mise en place d'accords types de branche (domaines, contenus, forme ...), considérant que la branche est composée d'une majorité de structures de moins de 50 salariés équivalents temps plein.

Calendrier de négociation

Article 2

En vigueur étendu

Les parties s'étant entendues sur les thématiques et les différents impacts à prendre en compte pour les entreprises du champ, elles s'accordent pour que ce processus de négociation puisse être discuté dans une démarche pluriannuelle.

Cette démarche devra tenir compte des calendriers spécifiques attachés à certaines thématiques, indiquées ci-après, et devra dans la mesure du possible aboutir avant le 31 décembre 2019.

Négociation sur la classification conventionnelle

La négociation débutera en janvier 2017.

Négociation sur les salaires, l'intéressement et la participation

La négociation débutera en janvier 2017.

Négociation sur la durée et l'aménagement du temps de travail

Les parties conviennent que ce sujet de négociation doit être introduit à compter de septembre 2017.

Négociation sur le handicap

Il est convenu que la négociation aboutisse en décembre 2018.

Négociation sur l'ordre public conventionnel

La négociation s'engagera à partir de septembre 2017.

Négociation sur les contrats saisonniers

La négociation débutera en janvier 2017.

Négociation sur le sport professionnel

La négociation se poursuivra en 2017.

Mode opératoire

Article 3

En vigueur étendu

Afin de rendre opérant ce travail de négociation articulant plusieurs thématiques autour d'un calendrier dont les périodes se superposent, les membres de la commission mixte paritaire décident de se doter de moyens supplémentaires à travers la création autant que de nécessaire de groupes de travail paritaires. Ceux-ci auront pour objet de préparer des textes d'accord aboutis en vue d'une validation en CMP.

Pour la bonne organisation des travaux, il peut être envisagé d'organiser une présidence et/ou une vice-présidence, autour d'un calendrier approprié.

Durée et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée de 3 ans. Il fera l'objet d'un suivi en commission paritaire de négociation ; les partenaires sociaux s'engagent dans ce cadre à réaliser un bilan annuel sur l'état d'avancement des travaux. Au terme des 3 ans d'application de l'accord, les partenaires sociaux ouvriront des négociations pour déterminer les suites à donner au présent accord de méthode.

Dépôt et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et prendra effet dès sa signature.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Calendrier des négociations

Thématique de négociation	Date de début de négociation	Date de fin de négociation
Salaires, intéressement et participation	Janvier 2017	
Classification conventionnelle	Janvier 2017	
Durée et aménagement du temps de travail	Septembre 2017	
Ordre public conventionnel	Septembre 2017	
Négociation sur les contrats saisonniers	Janvier 2017	
Négociation sur le sport professionnel	2017	
Handicap	Courant 2017	Décembre 2018

Avenant n° 117 du 1er juin 2017 relatif à la commission nationale de négociation et à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV)

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS CNEA
Organisations de salariés	CGT CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les articles de la convention collective nationale du sport relatifs à la commission nationale de négociation (art. 2.1) et à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (art. 2.2.2) afin de tenir compte des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.2.2 de la convention collective nationale du sport, relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV), est supprimé.

Le règlement intérieur attaché à cette commission est également supprimé.

Article 2

En vigueur étendu

Le titre de l'article 2.1 « Commission nationale de négociation » est remplacé par le titre « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Les dispositions de l'article 2.1 :

« La commission nationale de négociation est composée de trois 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 (CoSMoS, CNEA).

La commission nationale de négociation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale.

Toute nouvelle organisation professionnelle d'employeurs qui souhaite siéger au sein de la commission nationale de négociation doit, soit obtenir l'accord unanime des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, soit être reconnue représentative par le ministre en charge du travail. Toute nouvelle organisation syndicale de salariés doit être reconnue comme représentative par le ministre en charge du travail.

Cette commission se réunit au moins trois fois par an soit en formation mixte, soit en formation paritaire. »

Sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de trois 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 trois fois par an soit en formation mixte, soit en formation paritaire.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

2.1.1. Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

2.1.2. Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : interprétation des dispositions de la convention collective nationale du sport ; enregistrement des accords collectifs d'entreprise ; établissement du rapport annuel d'activité.

A. - Interprétation de la convention collective nationale du sport

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

B. - Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des horaires, au repos et aux jours fériés, aux congés, et au compte épargne-temps conclus et transmis par les structures de la branche.

C. - Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 119 du 14 juin 2017 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation

Signataires	
Organisations patronales	CNEA
Organisations de salariés	CGT CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu

La désignation de l'OPCA Uniformation prévue à l'article 2 de l'avenant n° 99 du 24 mars 2015 est prorogée d'une année supplémentaire.

En conséquence, il cessera de produire effet à la date limite de versement des contributions à la formation professionnelle assises sur les masses salariales de 2018.

Il est expressément acté que toutes les contributions légales et conventionnelles assises sur les masses salariales 2018 seront à verser au plus tard le 28 février 2019 par les entreprises de la branche à Uniformation et qu'elles viendront notamment compenser les engagements accordés par Uniformation jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet au premier jour suivant l'expiration du délai relatif au droit d'opposition des organisations non signataires.

Avenant n° 121 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur de tennis

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS CNEA
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur de tennis	Le titulaire du CQP « Animateur de tennis » est classé au groupe 3	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. « Encadrement de séances collectives de découverte de tennis, beach tennis ou padel pour tout public » Et « Initiation pour tout public jusqu'aux premiers de compétition des activités de beach tennis ou padel ». Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement et la vie sportive peut aller jusqu'au temps plein, dans la limite de 360 heures par an en face-à-face pédagogique. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 122 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur bouliste

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS CNEA
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur bouliste option pétanque ou option sport-boules	Le titulaire du CQP « animateur bouliste » est classé au groupe 3	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité. Encadrement en autonomie des activités de pétanque ou sport-boules pour tout public de l'animation jusqu'au premier niveau de compétition. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 123 du 18 octobre 2017 relatif au forfait annuel en jours

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS
Organisations de salariés	CGT CGT-FO FNASS

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5.3.1 de la convention collective nationale du sport sera désormais ainsi rédigé :

« 5.3.1. Forfaits applicables aux cadres et à certains non-cadres

5.3.1.1. Le forfait annuel en jours (1)

Un système de forfait en jours peut s'appliquer aux :

- salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- salariés non cadres des groupes 4 et 5 itinérants tels que définis à l'article 5.3.4 de la CCNS dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (recruteurs, observateurs, agents et chargés de développement, commerciaux) ;
- salariés non cadres des groupes 4 et 5 dont les missions sont directement liées à la qualité et au bon déroulement des compétitions ou manifestations sportives, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (chargé de communication, chargé de marketing).

5.3.1.2. Convention individuelle de forfait

Le recours au forfait en jours doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail initial ou dans un avenant à celui-ci.

Cette convention de forfait individuelle peut être conclue avec tout salarié éligible au régime du forfait en jours. Elle indique le nombre de jours travaillés dans

l'année qui ne peut pas dépasser le volume du forfait prévu à l'article 5.3.1.3 et la rémunération y afférent.

5.3.1.3. Volume du forfait (2)

La période de référence pour le calcul du forfait est l'année civile, ou toute période de 12 mois consécutifs.

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

Ce nombre de jours travaillés est défini pour une année complète de travail et pour un droit intégral à congés payés.

Ce nombre de jours travaillés est un plafond. Par conséquent, la convention individuelle de forfait peut prévoir une durée de travail en jours minorée.

En tout état de cause, la charge de travail du salarié doit tenir compte de cette durée.

En plus de son droit à congés payés, chaque salarié au forfait en jours sur l'année bénéficie d'un nombre de jours de repos supplémentaires, dont le nombre s'obtient comme suit :

Nombre de jours de l'année civile - nombre de jours tombant un week-end - nombre de jours de congés payés acquis - nombre de jours fériés dans l'année civile tombant un jour de la semaine - nombre de jours du forfait.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au pro rata temporis.

Le forfait jour sera recalculé au pro rata temporis du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète. Il y sera, le cas échéant, ajouté les jours de congés payés non acquis. Par ailleurs, le nombre de jours de repos supplémentaires sera recalculé en conséquence.

5.3.1.4. Décompte du forfait (3)

La convention individuelle de forfait précise les modalités du décompte des jours travaillés et de repos. Ce décompte s'effectue soit par journée, soit par demi-journée.

En cas de maladie dûment justifiée, le nombre de jours travaillés pendant l'année ne peut être augmenté du nombre de jours d'absence.

En cas de dépassement du plafond conventionnel, le salarié doit bénéficier, au cours du premier trimestre de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considéré est alors réduit d'autant.

5.3.1.5. Rémunération

5.3.1.5.1. Dispositions communes

À l'occasion de la conclusion d'une convention de forfait en jours, l'employeur et le salarié apportent une attention particulière à la rémunération perçue par le salarié.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait perçoit une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui imposées.

La rémunération sera fixée sur l'année et versée en douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les absences justifiées seront déduites du forfait. Les absences n'ouvrant pas droit au maintien de salaire feront l'objet d'une retenue proportionnelle.

5.3.1.5.2. Dispositions spécifiques aux salariés non cadres

Lors de la conclusion de la convention de forfait, le salarié non cadre perçoit en contrepartie une majoration salariale correspondant à 15 % du SMC mensuel de son groupe de classification.

5.3.1.6. Contrôle de la charge de travail et modalité de communication (4)

Il est rappelé que le salarié en convention de forfait en jours sur l'année n'est pas soumis aux dispositions relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

Toutefois, dans un souci de bon équilibre au travail et afin d'assurer la protection de la santé et sécurité des salariés, il est précisé que des mesures seront mises en place afin de vérifier que le salarié a une charge de travail raisonnable et répartie dans le temps.

Il est également rappelé que les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année ne devront pas travailler plus de 6 jours d'affilée.

Contrôle régulier, mensuel et annuel de la charge de travail :

L'employeur du salarié en convention de forfait en jours sur l'année est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos accordés à l'occasion de la conclusion de la convention de forfait).

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Il doit être établi chaque mois et est le support de déclaration obligatoire des situations pouvant éventuellement être rencontrées :

- difficultés dans l'organisation du travail ;
- charge de travail excessive ;
- alerte sur le non-respect des dispositions légales relatives aux repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaires (35 heures consécutives)

Il fera ressortir les journées et demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos pris.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

À la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

Entretiens :

Un entretien individuel annuel abordant la charge de travail, l'organisation du temps de travail ainsi que l'articulation vie privée - vie professionnelle sera organisé. Cet entretien doit notamment permettre de vérifier que l'intéressé a réellement bénéficié de ses droits à repos journalier et hebdomadaire et que sa charge de travail est compatible avec une durée du travail raisonnable.

Il est rappelé que l'amplitude et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Le salarié comme l'employeur peuvent, par ailleurs, solliciter à tout moment la tenue d'un entretien en cas de situation anormale, au regard notamment de la charge de travail, des temps de repos et l'amplitude horaire.

Information annuelle aux IRP :

En outre, un bilan annuel sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés sera communiqué, s'ils existent au sein de l'entreprise, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, ou au conseil social et économique.

5.3.1.7. Droit à la déconnexion

Les salariés soumis au régime du forfait en jours sur l'année bénéficient d'un droit à la déconnexion.

Il s'agit du temps en dehors du temps de travail pendant lequel le salarié n'a pas accès aux moyens technologiques lui permettant de communiquer ou de se connecter au réseau intranet/ internet.

L'employeur du salarié en convention de forfait en jours sur l'année est tenu de prévoir, dans la convention de forfait, des dispositions permettant d'encadrer, de définir les modalités de son respect et, le cas échéant, de négocier sur le droit à la déconnexion.

5.3.1.8. Temps de repos

Les salariés soumis à ce régime disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de

respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum), au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures consécutives au minimum) et aux amplitudes (13 heures par jour de travail, au maximum).

La prise des jours de repos supplémentaires doit permettre une bonne répartition de la charge et des périodes de travail du salarié sur l'année.

Les jours de repos peuvent être affectés, le cas échéant, à un compte épargne-temps.

5.3.1.9. Rachat de jours de repos

La convention de forfait peut prévoir, à la demande du salarié, le rachat de jour de repos.

Ce rachat s'effectue selon les dispositions légales. »

(1) L'article 5.3.1.1 est étendu sous réserve qu'en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(2) L'article 5.3.1.3 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(3) L'article 5.3.1.4 est étendu sous réserve que les stipulations relatives au dépassement du forfait ne fassent pas obstacle à l'application des articles L. 3121-59 et L. 3121-66, et du dernier alinéa du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(4) L'article 5.3.1.6 est étendu sous réserve que l'entretien annuel prévu aborde également le thème de l'organisation du travail dans l'entreprise et la rémunération du salarié, conformément aux dispositions du 2° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5.3.1.1. est transformé en article 5.3.2.

L'article 5.3.1.2.2. est transformé en article 5.3.3.

L'article 5.3.2. est transformé en article 5.3.4.

L'article 5.3.3. est transformé en article 5.3.5.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable dès sa signature et pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 1 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif au régime conventionnel frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FNASS ; CGT-FO cadres,

Préambule

En vigueur étendu

À la suite de la présentation des résultats 2016 et prévisionnels 2017 par les organismes assureurs recommandés, les partenaires sociaux de la branche sport ont décidé d'ajuster le régime frais de santé mis en place par l'accord du 6 novembre 2015 en termes de garanties et de coût.

Le présent avenant a pour objectif d'améliorer les prestations tout en conservant l'équilibre du régime.

De plus, les modifications apportées aux garanties tiennent compte du remplacement de la notion de contrat d'accès aux soins (CAS) par la notion de dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée et conformément à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Dans ce cadre, le présent avenant modifie les éléments suivants :

- le tableau de garanties de l'annexe 1 de l'accord du 6 novembre 2015 visé dans l'article 4 de l'accord relatif aux prestations obligatoires minimales ;
- l'article 7.1 de l'accord relatif aux cotisations du régime conventionnel obligatoire.

Modification de l'annexe 1 « Régime conventionnel frais de santé »

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe 1 de l'accord du 6 novembre 2015 détaillant les prestations du régime conventionnel obligatoire est remplacée par l'annexe du présent avenant.

Il est rappelé qu'à titre plus favorable, les structures couvertes par le présent accord peuvent faire le choix d'appliquer une couverture collective et obligatoire avec des niveaux de prestations égales ou supérieures, à celles du régime conventionnel obligatoire.

Modification de l'article 7.1 « Cotisations du régime conventionnel obligatoire »

Article 2

En vigueur étendu

Après le 5e alinéa et le tableau des cotisations globales du régime conventionnel, les partenaires sociaux décident d'insérer l'alinéa 6 suivant :

Au 1er janvier 2018, pour le régime conventionnel obligatoire (annexe 1) du salarié isolé, à titre indicatif, le taux d'appel pratiqué par les organismes assureurs recommandés est fixé à hauteur de :

(En pourcentage.)

Cotisation mensuelle en % du PMSS	Salarié (isolé)
Régime général	0,92
Régime local (Alsace-Moselle)	0,59

Durée et entrée en vigueur

Article 3

Les parties signataires conviennent que le présent avenant prend effet le 1er janvier 2018. Les parties au présent avenant en demandent l'extension.
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe
Tableau de garanties
Régime conventionnel obligatoire
(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)
http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0008/boc_20180008_0000_0022.pdf

Avenant n° 126 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP éducateur tennis

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Éducateur tennis (ET)	Le titulaire du CQP ET est classé dans le groupe 3 de la convention collective nationale du sport (CCNS).	Le titulaire du certificat de qualification professionnelle éducateur tennis (CQP ET) participe exclusivement à l'initiation au tennis, sous forme collective, de tout public jusqu'au premier niveau de compétition (indication classement FFT : 40). Il est capable d'assurer la sécurité d'un groupe de pratiquants lors de séances d'initiation au tennis. À l'exclusion des cours individuels. À l'exclusion de l'entraînement et de la formation de cadres. Son horaire d'exercice est limité à 360 heures par an. Lorsque les limites d'exercice horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP ET est classé au groupe IV de la CCNS.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 127 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP plieur de parachute de secours

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Plieur de parachute de secours	Le titulaire du CQP de plieur de parachute de secours est classé au groupe 3	Le plieur de parachute de secours contrôle, plie, assemble, démonte, démêle et entretient les parachutes de secours dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 128 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP réparateur de parachutes

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Réparateur de parachutes	Le titulaire du CQP de réparateur de parachutes est classé au groupe 3	Le réparateur de parachutes contrôle, détecte et répare les parachutes dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 129 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP initiateur voile

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives
Initiateur voile	Le titulaire du CQP d'initiateur voile est classé au groupe 3	Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premiers niveaux de compétition pour tout public, sous l'autorité d'un titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques ou sportives en voile de niveau IV ou supérieur ou d'un titulaire d'une certification professionnelle d'encadrement des activités physiques et sportives de niveau 4 minimum adossée à un CQP d'initiateur voile, le nombre de titulaires du CQP d'initiateur voile placés sous cette autorité ne pouvant être supérieur à 10, dans la limite de 140 pratiquants encadrés par titulaires d'une certification de niveau IV ou supérieur. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP d'initiateur voile, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement supervisée correspond à un volume horaire de travail partiel d'un maximum de 500 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. - 1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 130 du 3 mai 2018 relatif aux CQP « Animateur Pelote Basque »

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNA sécurité sociale,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
--------------	--------------------------------	--

Animateur Pelote Basque	Le titulaire du CQP « Animateur Pelote Basque » est classé au groupe 3 de la CCNS.	<p>Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité</p> <p>Encadrement en autonomie des activités de pelote basque :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour tout public dans le cadre de l'initiation et la pratique loisir ; - jusqu'au niveau de compétition régional et jusqu'à 18 ans dans le cadre de la pratique compétitive. <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel en face-à-face pédagogique de 360 heures par an.</p> <p>Au-delà toute heure sera majorée de 25 %.</p>
-------------------------	--	--

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 131 du 3 mai 2018 relatif au dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNA sécurité sociale,

Préambule

En vigueur étendu

Prenant acte de la parution des arrêtés du 10 novembre 2017 et 21 décembre 2017 par lesquels le ministre du travail a fixé la liste des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives dans la branche professionnelle du sport, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la convention collective dans les termes qui suivent :

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le chapitre II de la CCNS relatif au dialogue social et au paritarisme, l'article 2.1. est ainsi modifié :

- l'alinéa 1 de l'article 2.1, issu de l'avenant n° 117 à la CCNS, est désormais ainsi rédigé : « 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. »

- l'alinéa 2 de l'article 2.1, issu de l'avenant n° 117 à la CCNS, est désormais ainsi rédigé : « 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. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.2 de la CCNS est modifié et désormais ainsi rédigé :

« Article 2.2

Commissions paritaires nationales

2.2.1. Dispositions générales

2.2.1.1. Composition

Chaque commission paritaire nationale ou groupe de travail paritaire créé par la commission nationale de négociation est composé, à égalité, de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, d'une part et de représentants des organisations syndicales d'autre part, visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

Les représentants sont désignés par lesdites organisations représentatives qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Le nombre de représentants sera fixé spécifiquement pour chaque CPN.

2.2.1.2. Participation

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions visées ci-dessus est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins 48 heures avant la date de chaque réunion.

2.2.2. CPNEF du sport

2.2.2.1. Objectifs

La CPNEF est chargée de mettre en place, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs suivants :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la branche professionnelle dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- agir pour que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus par les entreprises de la branche comme les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique de branche en matière tant d'emploi que de formation.

2.2.2.2. Emploi

En matière d'emploi, la CPNEF est particulièrement chargée pour la branche d'étudier et de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour :

- permettre l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- limiter la précarité de l'emploi ;
- permettre une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi notamment en prenant en compte la pluriactivité et le pluri-emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation ;
- trouver des solutions pour faciliter le reclassement ou la reconversion des salariés.

D'autre part, les entreprises sont tenues d'informer la CPNEF des licenciements économiques de plus de 9 salariés en moins de 30 jours.

2.2.2.3. Formation

En matière de formation, la CPNEF est particulièrement chargée pour la branche :

- d'établir et d'analyser le bilan des actions de formation réalisées notamment dans le cadre des plans de formation, des CIF et des formations en alternance ;
- de définir les moyens à mettre en œuvre pour mener une politique d'insertion des jeunes ;
- de rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les différents acteurs du secteur, notamment les fédérations sportives et les organismes de formation, les moyens propres à assurer une utilisation optimale des ressources de formation ;
- de mettre en œuvre avec l'État un contrat d'études prospectives de l'emploi permettant de développer la formation professionnelle ;
- de favoriser l'adaptation des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- de définir les référentiels des métiers qui permettront, dans la branche, la prise en compte de la formation et des acquis professionnels.

2.2.2.4. Composition

La CPNEF est composée de 4 représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

2.2.2.5. Sous-commission CQP

Il est créé au sein de la CPNEF une sous-commission CQP qui a pour mission d'instruire des demandes de création de certificat de qualification professionnelle formulées auprès de ladite commission et de réaliser l'observation et le suivi des CQP. Elle 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 présente convention.

2.2.2.6.

Tout projet ou proposition de la CPNEF susceptible d'avoir des conséquences sur les fonds du paritarisme doit faire l'objet d'une décision de la CMP.

2.2.3. Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire

2.2.3.1. Objectifs

La commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire est chargée :

- d'analyser toutes les banques de données (statistiques de la CNAMTS, risques professionnels ...) ;
- de proposer aux partenaires sociaux des actions en vue d'une politique de prévention de la santé et de sécurité au travail ;
- d'élaborer, à son initiative ou sur saisine de la commission mixte paritaire (CMP), des recommandations après analyse des activités physiques et sportives sur les différents dispositifs de sécurité selon les réglementations en vigueur.

Les recommandations sont adoptées dans les conditions et selon les modalités prévues par son règlement intérieur.

Pour être obligatoire, toute recommandation doit être négociée en commission mixte paritaire afin de faire l'objet d'un accord étendu et qui sera annexé à la présente convention.

- de donner à la commission mixte paritaire, sur sa demande, des avis sur tout sujet entrant dans ses attributions.

Elle pourra en tant que de besoin faire appel à des experts.

2.2.3.2. Composition

Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette commission se réunit à la demande d'au moins une des organisations visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

2.2.4. 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 3

En vigueur étendu

Il est inséré 2 alinéas ainsi rédigés à la fin de l'article 2.3 de la CCNS :

« 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. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 4

En vigueur étendu

Dans le chapitre VIII de la CCNS relatif à la formation professionnelle, le 1er alinéa de l'article 8.8.3 est désormais ainsi rédigé :

« L'observatoire est géré par un comité de pilotage composé 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. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 5

En vigueur étendu

Dans le chapitre X de la CCNS, relatif à la prévoyance, l'alinéa 1 de l'article 10.10 est complété et ainsi modifié :

« Le régime est administré par la commission nationale paritaire de gestion. Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette commission se réunit à la demande d'au moins une des organisations visées au 1er alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur. »

Le reste de l'article 10.10 demeure inchangé.

Article 6

En vigueur étendu

Dans le chapitre X de la CCNS, il est ajouté un article 10.13, ainsi rédigé :

« Article 10.13.

Commission paritaire nationale santé

Celle-ci est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs représentatifs dans la branche.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur.

Son rôle est de suivre l'application et l'évolution du présent accord et du régime conventionnel de frais de santé.

Au titre de ses différentes missions, il s'agira notamment de :

- piloter paritairement, à l'aide des organismes assureurs recommandés et éventuellement d'un actuaire conseil, le régime en assurant la pérennité et l'évolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte des spécificités de la branche, l'optimisation du reste à charge des assurés et la maîtrise de la consommation ;

Ce suivi s'effectuera selon un principe de pilotage à l'équilibre de chacun des périmètres du risque.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par voie de protocole technique.

- faire évoluer à la hausse ou à la baisse les garanties et/ ou les tarifs, en fonction de l'équilibre financier du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou encore d'évolutions légales ou réglementaires notamment ;

- mettre en place, à l'aide des organismes assureurs recommandés et éventuellement d'un actuaire conseil, tout dispositif de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue notamment d'éviter toute situation de surconsommation ;

- piloter les actions prioritaires relatives au haut degré de solidarité.

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Elle pourra se doter d'un règlement intérieur.

Il est convenu que cette commission se réunira, dans la mesure du possible, sur un rythme équivalent à celui de la commission paritaire nationale de prévoyance, soit à raison de 2 réunions au moins par an.

Les réunions de ces 2 commissions seront, autant que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant. »

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 132 du 3 mai 2018 relatif au travail à temps partiel (chapitre IV)

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNA sécurité sociale,

Préambule

En vigueur étendu

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu des avenants successifs à la CCNS afin de prévoir, notamment, un régime dérogatoire à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel. Ces avenants ont pour objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

À la suite de la réalisation de l'étude prévue à l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 et après avoir engagé des négociations, les partenaires sociaux ont convenu que les résultats présentés ne permettaient pas d'établir un constat partagé sur la réalité du travail à temps partiel mais qu'il était nécessaire d'assurer la stabilité de la branche du sport.

Ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

Article 1er

En vigueur étendu

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 est différée au 30 juin 2021.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 4.6.2.1.1 et 4.6.6 de la CCNS est maintenue.

Article 2

En vigueur étendu

Durant cette période, la négociation relative au temps de travail débutée en septembre 2017 dans le cadre de l'accord de méthode conclu au sein de la branche le 11 janvier 2017 se poursuivra. Dans le prolongement du rapport de branche établi en 2018, les partenaires sociaux examineront notamment l'opportunité de réaliser une étude visant à dégager des pistes d'action afin d'améliorer le développement économique des structures associatives sportives.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'article L. 2261-23.1 et L. 2232-10.1 du code du travail, les partenaires sociaux ont examiné l'opportunité de prévoir des dispositions types pour les entreprises de moins de 50 salariés et considèrent que les dispositions du présent avenant intègrent déjà les particularités de ces entreprises.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant remplacent celles issues de l'avenant n° 124 du 7 novembre 2017.

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 133 du 3 mai 2018 relatif au travail à temps partiel (chapitre XII)

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNA sécurité sociale,

Préambule

En vigueur étendu

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu des avenants successifs à la CCNS afin de prévoir, notamment, un régime dérogatoire à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel. Ces avenants ont objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

À la suite de la réalisation de l'étude prévue à l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 et après avoir engagé des négociations, les partenaires sociaux ont convenu que les résultats présentés ne permettaient pas d'établir un constat partagé sur la réalité du travail à temps partiel mais qu'il était nécessaire d'assurer la stabilité de la branche du sport.

Ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

Article 1er

En vigueur étendu

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 30 juin 2021.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8 de la CCNS est maintenue.

Article 2

En vigueur étendu

Durant cette période, la négociation relative au temps de travail débutée en septembre 2017 dans le cadre de l'accord de méthode conclu au sein de la branche le 11 janvier 2017 se poursuivra. Dans le prolongement du rapport de branche établi en 2018, les partenaires sociaux examineront notamment l'opportunité de réaliser une étude visant à dégager des pistes d'action afin d'améliorer le développement économique des structures associatives sportives.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'article L. 2261-23.1 et L. 2232-10.1 du code du travail, les partenaires sociaux ont examiné l'opportunité de prévoir des dispositions types pour les entreprises de moins de 50 salariés et considèrent que les dispositions du présent avenant intègrent déjà les particularités de ces entreprises.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant remplacent celles issues de l'avenant n° 125 du 7 novembre 2017.

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 134 du 26 juin 2018 relatif aux CQP baseball softball cricket (annexe 1 de la convention)

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif baseball - softball - cricket	Le titulaire du CQP « Technicien sportif baseball - softball - cricket » est classé au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité : Encadrement en autonomie des activités de baseball ou softball ou cricket pour un public principalement compétitif Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel en face-à-face pédagogique de 360 heures par an. Au-delà toute heure sera majorée de 25 %

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au 1er jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 136 du 25 octobre 2018 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,

Signataires	
Organisations de salariés	FNASS ; F3C CFDT ; USPAOC CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de proroger la désignation de l'OPCA Uniformation pour la période du 1er janvier au 31 mars 2019, dans la mesure où Uniformation était à l'origine désigné jusqu'à la date limite de versement des contributions à la formation professionnelle assises sur les masses salariales 2018. Le présent avenant ne préjuge pas des dispositions qui seront négociées ultérieurement par les partenaires sociaux de la branche concernant son opérateur de compétences de rattachement dont l'agrément interviendra à compter du 1er avril 2019.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation

Article 2

En vigueur non étendu

La désignation d'Uniformation prévue aux avenants n° 99 et 119 à la CCNS en tant qu'OPCA de la branche sport est prolongée jusqu'au 31 mars 2019.

En vertu de l'article n° 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel l'OPCA Uniformation bénéficiera d'un agrément provisoire en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019.

Prise d'effet et dispositions diverses

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet dès sa date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 137 du 4 décembre 2018 relatif aux CQP technicien des équipements d'escalade (annexe I de la convention)

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	FNASS ; F3C CFDT ; USPAOC CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Technicien des équipements d'escalade option « Équipement et entretien des sites naturels »	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Équipement et entretien des sites naturels » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Équipement et entretien des sites naturels » aménage et entretient les sites naturels d'escalade
Technicien des équipements d'escalade option « Ouverture et maintenance SAE »	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Ouverture et maintenance SAE » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Ouverture et maintenance SAE » crée les itinéraires et assure la maintenance des structures artificielles

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 139 du 25 mars 2019 portant sur l'annexe I de la convention collective relative aux CQP

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS, CNEA,
Organisations de salariés	FNASS, F3C CFDT,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

La qualification complémentaire optionnelle « Activités physiques et sportives sur prescription médicale » est attachée aux certificats de qualification professionnelle (CQP) figurant sur l'arrêté interministériel prévu par le décret n° 2016-1990 du 30 décembre 2016, « relatif aux conditions de dispensation de l'activité physique adaptée prescrite par le médecin traitant à des patients atteints d'une affection de longue durée ».

Titre de la qualification complémentaire optionnelle	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
« Activités physiques et sportives sur prescription médicale »	La classification du titulaire de la qualification complémentaire optionnelle est fonction du CQP auquel elle est rattachée.	Le titulaire de la qualification complémentaire optionnelle est en capacité d'intervenir en totale autonomie auprès d'un ou plusieurs pratiquant(s) présentant des limitations minimales ou ne présentant pas de limitation fonctionnelle. Sous certaines conditions, il peut être amené à intervenir auprès d'un ou plusieurs pratiquant(s) présentant une limitation modérée sous la responsabilité technique et pédagogique d'un référent identifié et dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 141 du 21 mai 2019 relatif à la représentation des salariés

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	FNASS ; F3C CFDT ; USPAOC CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche sport ont décidé de revoir l'écriture du chapitre III de la convention collective nationale du sport, ainsi que d'une partie du chapitre VI (dans ses dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT]) pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel, dans ces dispositions relatives à la représentation du personnel, en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances travail mises en place par le Président de la République, Emmanuel Macron ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le chapitre III de la convention collective nationale du sport, les articles 3.2.1, 3.2.2 et 3.2.4 sont remplacés par les dispositions suivantes (l'article 3.2.3 reste inchangé) :

« 3.2.1. Désignation des délégués syndicaux

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 7 à 49 salariés ETP conformément à l'article L. 2143-6 premier alinéa du code du travail les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Seul un membre titulaire de la délégation du personnel peut être ainsi désigné comme délégué syndical. (1)

3.2.2. Rôle du délégué syndical

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur, en particulier en matière de négociation collective d'entreprise. S'il y a des membres élus de la délégation du personnel du CSE, il peut les assister dans leurs fonctions à leur demande.

Au cours de ses heures de délégation, le délégué syndical peut se déplacer dans et hors de l'établissement pour l'exercice de son mandat.

3.2.4. Crédits d'heures

Les délégués syndicaux bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions des crédits d'heures définis par l'article L. 2143-13 du code du travail, étant entendu que pour, l'application de cet article, le crédit d'heures attribué à chaque délégué syndical est fixé à :

- 2 heures par mois dans les entreprises de 7 à 49 salariés ETP ;
- 12 heures par mois, dans les entreprises occupant de 50 à 150 salariés ETP ;
- 18 heures par mois, dans les entreprises occupant de 151 à 499 salariés ETP ;
- 24 heures par mois dans les entreprises occupant 500 salariés ETP et plus.

Dans les entreprises occupant de 7 à 49 salariés ETP, les membres de la délégation du personnel du CSE désignés comme délégués syndicaux, peuvent utiliser pour cette fonction le crédit d'heures prévu à l'article 3.3.2.

Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16 du code du travail, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche. »

Dans le chapitre III de la convention collective nationale du sport, les articles 3.3 et 3.4 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 3.3. Comité social et économique (CSE)

3.3.1. Élection de la délégation du personnel au CSE

Les membres de la délégation du personnel au CSE seront élus et 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 discontinuée 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. »

Dans le chapitre III, les articles 3.5 et 3.6 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 3.4

Protection des représentants du personnel

Les titulaires de mandats bénéficient de toutes les protections légales des représentants du personnel, notamment concernant le licenciement et la modification du contrat ou des conditions de travail.

Tout licenciement d'un membre, titulaire ou suppléant, de la délégation du personnel au CSE, d'un délégué syndical, ou de façon générale de tout titulaire d'un mandat électif, envisagé par la direction, ne peut intervenir qu'avec l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail compétent.

De plus, l'avis du CSE est requis lorsqu'il s'agit d'un membre de la délégation du personnel du CSE dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus.

Article 3.5.

Les congés pour formation économique, sociale et syndicale

En application des articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés habilités 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. »

(1) Alinéa exclu en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2346-3 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Dans le chapitre VI de la convention collective nationale du sport, l'article 6.2.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 6.2.3. Rôle des représentants du personnel en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail

6.2.3.1. Rôle du CSE

Les questions relatives à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relèvent de la compétence du CSE.

La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans la structure et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (art. L. 2312-5 du code du travail).

De plus, dans les structures de 50 salariés ETP et plus, le comité social et économique (art. L. 2312-9 du code du travail) :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues par les articles L. 2315-18 et L. 2315-40 du code du travail.

6.2.3.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une CSSCT est créée au sein du CSE dans les structures et établissements distincts d'au moins 300 salariés ETP.

Dans les autres structures, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité, relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert, tel que prévu par les articles L. 2315-78 et suivants du code du travail, et des attributions consultatives du comité.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail. En tant que représentants du personnel, ils bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat, et sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion (art. L. 2315-39 du code du travail). »

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 142 du 21 mai 2019 relatif au contrat à durée déterminée dit « d'intervention »

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le chapitre IV de la CCNS, l'article 4.7.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.7.2. Contrat d'intervention

Le contrat dit ' d'intervention ' est un contrat à durée déterminée conclu au titre de l'usage constant, entrant dans la définition de l'article L. 1242-2 du code du travail, dans les conditions et limites suivantes :

- il est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle, d'une durée limitée dans le temps et n'ayant pas vocation à se répéter au cours d'une même année civile ;

- il a pour objet la mise en œuvre des tâches spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations ;

- sa durée est liée à celle de l'événement organisé, étant entendu que cette durée couvre les périodes de montage et démontage.

Durant la tenue de la compétition ou de la manifestation organisée, la durée du travail effectif pourra être portée à 60 heures par semaine civile, dans la limite de 3 semaines consécutives. (1) Les heures supplémentaires seront majorées conformément aux dispositions du code du travail au-delà de la durée légale du travail.

Le contrat dit ' d'intervention ' peut également être conclu pour les périodes de préparation et/ ou de clôture d'une compétition ou manifestation sportive de dimension internationale, d'une ampleur exceptionnelle, pour les employeurs constitués sous forme associative ou commerciale ayant pour objet principal l'organisation de la compétition ou manifestation sportive concernée.

Dans ce cas, la durée du contrat correspond strictement au temps de préparation, de déroulé et/ ou de clôture de la compétition ou manifestation sportive.

En contrepartie des contraintes ci-dessus définies, l'employeur devra verser au salarié une prime d'intervention d'un montant égal à 10 % du montant de sa rémunération totale brute. Cette compensation ne sera pas due dans le cas de transformation du contrat d'intervention en contrat à durée indéterminée. »

(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 - art. 1)

Article 2

Dans le cadre des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont examiné l'opportunité de prévoir des dispositions types pour les entreprises de moins de 50 salariés et considèrent que les dispositions du présent avenant intègrent déjà les particularités de ces entreprises.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 143 du 21 mai 2019 relatif à la formation professionnelle et à la collecte du paritarisme de branche

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FNASS,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche sport ont décidé de revoir l'écriture du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel, dans ces dispositions relatives à la formation professionnelle, en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances travail mises en place par le président de la République, Emmanuel Macron ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Dans le même contexte, les dispositions relatives à l'organisme compétent pour collecter le fonds d'aide au développement du paritarisme de branche sont modifiées.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du chapitre VIII de la CCNS sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Préambule

Les partenaires sociaux du sport réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences, d'enrichissement personnel et de sécurisation de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux du sport souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- utiliser l'observatoire des métiers du sport, notamment pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à utiliser leurs droits acquis sur leur compte personnel de formation en tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 8.1

Plan de développement des compétences

8.1.1. Règles générales

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, les employeurs assurent l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veillent au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Dans ce cadre, ils peuvent élaborer un plan de développement des compétences annuel ou pluriannuel qui est, le cas échéant, soumis à la consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

Lorsqu'il existe une représentation du personnel au sens du chapitre III, les entreprises sont tenues d'établir tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

8.1.2. Actions de formation et rémunération

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face. Parmi ces actions de formation, une distinction est opérée entre les actions de formation obligatoires qui doivent être effectuées sur le temps de travail des autres actions qui peuvent être réalisées hors du temps de travail.

8.1.2.1. Actions de formation obligatoirement réalisées sur le temps de travail

Il s'agit de toute action de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Cette action, qui doit obligatoirement se dérouler pendant les heures habituellement travaillées, est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

8.1.2.2. Autres actions de formation

Les actions de formation, autres que celles visées à l'article 8.1.2.1, se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement ;
- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Lorsque l'action de formation est suivie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en

Article 8.2

Compte personnel de formation

8.2.1. Ouverture et fermeture du CPF

Chaque salarié bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF) dans les conditions définies par la loi.

8.2.2. Mobilisation du CPF

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Le CPF peut être mobilisé dans trois hypothèses :

- en autonomie par le salarié ;
- en coconstruction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle conformément à l'article 8.3.

8.2.3. Formations éligibles au CPF

Les formations susceptibles d'être suivies et financées dans le cadre du CPF sont celles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail, à savoir :

- les formations certifiantes et qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au registre spécifique des certifications et des habilitations (RSCH) gérés par France compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;
- les bilans de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Article 8.3

CPF de transition professionnelle

8.3.1. Principes

Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession. La mise en œuvre et l'information sont confiées, à compter du 1er janvier 2020, aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales (elles sont confiées aux FONGECIF avant cette date).

8.3.2. Ancienneté

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle est :

- soit d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. Ne peut être pris en compte au titre du calcul des 4 mois en CDD, l'ancienneté acquise, notamment, au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

Article 8.4

Contrat de professionnalisation

8.4.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

8.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'État inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche du sport ;
- de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un autre CQP ou d'un titre professionnel ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du sport ;
- de préparer l'obtention de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi occupé ;
- d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié (mesure expérimentale jusqu'au 28 décembre 2021).

8.4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 8.4.2, est ouvert :

- Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau.
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- Aux autres bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

8.4.4. Modalités

8.4.4.1. Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'État du ministère des sports, des CQP de la branche. Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois. Cet alinéa pourra concerner d'autres diplômes dont la liste sera établie par la CPNEF et annexée à la CCNS.

En outre, pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

8.4.4.2. Durée de la formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'État du ministère des sports, d'un CQP de la branche. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant. Cet alinéa pourra concerner d'autres diplômes dont la liste sera établie par la CPNEF et annexée à la CCNS.

8.4.4.3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2.

8.4.4.4. Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 8.4.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le salarié âgé de 16 à 25 ans perçoit une rémunération brute égale à 70 % du Smic la première année et à 80 % du Smic la seconde année.

Toutefois, le salarié âgé de plus de 21 ans qui est titulaire d'au moins un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ne pourra pas percevoir une rémunération inférieure à 80 % du Smic, quelle que soit l'année du contrat.

Le salarié âgé d'au moins 26 ans perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

8.4.4.5. Tutorat

Conformément aux articles L. 6325-3-1 et D. 6325-6 du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions mentionnées ci-dessus et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, celui-ci doit :

- suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Article 8.5

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

En associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles, Pro-A permet aux salariés visés à l'article 8.5.1 d'atteindre un niveau de qualification supérieure ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou promotion par l'alternance.

8.5.1. Salariés concernés (2)

Le dispositif Pro-A est ouvert aux salariés listés ci-dessous dont le niveau de qualification est inférieur au grade de licence (niveau 6) :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les sportifs et entraîneurs professionnels en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

8.5.2. Actions de formation

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

Les modalités relatives à la désignation d'un tuteur sont conformes aux dispositions de l'article 8.4.4.5.

Eu égard aux carrières courtes des salariés de la branche Sport et aux importants besoins de reconversion qui en découlent, la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les diplômés inscrits au RNCP.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale de l'action, et ce pour toute formation diplômante.

Les actions de formation de Pro-A peuvent se dérouler pendant le temps de travail, elles donnent lieu alors au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Elles peuvent également se réaliser pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou bien à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours).

Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer son accord écrit préalable.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8.6

Contributions à la formation professionnelle

8.6.1. Dispositions générales

Toute entreprise est tenue de consacrer un pourcentage minimum de sa masse salariale brute au financement de la formation professionnelle continue, pourcentage fixé dans les conditions ci-après.

L'assiette de la contribution à la formation professionnelle, composée de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, est établie en référence à la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des cotisations sociales est forfaitaire (personnel d'encadrement des centres de vacances et de loisirs, personnel employé par des associations sportives ou d'éducation populaire, formateurs occasionnels ...) pour lesquels l'assiette à prendre en compte est le salaire brut.

L'AFDAS est désigné comme opérateur de compétences (OPCO) de la branche du sport pour financer le plan de développement des compétences et les actions en alternance (contrat de professionnalisation, Pro-A et contrat d'apprentissage) et pour collecter jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la collecte par l'Urssaf, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, l'ensemble des contributions légales et supplémentaires conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

8.6.2 Répartition des fonds

Les contributions légales relatives à la formation professionnelle et à l'alternance dont doivent s'acquitter les employeurs sont reversées à France compétences, et sont dédiées au financement :

- de l'alternance ;
- du conseil en évolution professionnelle ;
- du plan de développement des compétences ;
- du compte personnel de formation ;

- de la formation des demandeurs d'emploi.

Les montants des contributions applicables dans ce cadre sont définis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Une contribution dédiée au financement du CPF égale à 1 % est en outre due par toutes les entreprises pour l'emploi de salariés en CDD, conformément à la réglementation, en plus des contributions susmentionnées.

De plus, outre ces contributions légales, les entreprises versent à l'organisme collecteur désigné une contribution supplémentaire conventionnelle dont le taux par tranche d'effectif de l'entreprise sera le suivant :

- moins de 10 salariés : 1,05 % (avec un versement minimum de 30 €) ;
- 10 salariés à moins de 50 salariés : 0,20 % ;
- 50 salariés à moins de 300 salariés : 0,15 % ;
- 300 salariés et plus : 0,10 %.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

En outre, une contribution supplémentaire conventionnelle dédiée au financement des actions de formation destinées à permettre aux dirigeants bénévoles de structures relevant du champ de la CCNS (bénévoles ayant des missions de direction et de gestion de la structure tels que président, trésorier, secrétaire général, membre d'une instance dirigeante) d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 % de la masse salariale brute avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2,00 € minimum et 5 000,00 € maximum ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10,00 € minimum et 5 000,00 € maximum.

Cette contribution est versée à l'organisme collecteur désigné.

Ces contributions conventionnelles sont mutualisées dans une section dédiée à cet effet au sein de l'organisme collecteur désigné.

Chaque année, la CPNEF de la branche définira les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles, notamment en ce qui concerne :

- le développement de la formation professionnelle continue ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- la reconversion des salariés ;
- les actions de formation destinées aux dirigeants bénévoles.

Article 8.7

Observatoire des métiers du sport

8.7.1. Préambule

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche un observatoire des métiers du sport est mis en place.

L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

Selon leur objet, les travaux de l'observatoire sont examinés prioritairement par la commission nationale de négociation ou par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations. Ils peuvent être utilisés par l'ensemble des commissions et groupes de travail paritaires créés par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des négociations.

8.7.2. Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers du sport est de :

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière d'alternance) ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur du sport, les besoins de la branche, tant en terme quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
 - de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
 - de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
 - de nourrir les travaux utiles aux négociations des partenaires sociaux de la branche.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- participer aux études et observations conduites par les services de l'État et les collectivités territoriales ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer des partenariats.

8.7.3. Fonctionnement

L'observatoire est composé de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

L'observatoire est financé par le fonds institué par l'article 2.3.1 de la présente convention et par toute autre ressource non interdite par la loi.

Les travaux de l'observatoire nécessitant l'engagement des financements mentionnés au présent article, ou de fonds du paritarisme, sont soumis à l'approbation de la CPNEF. Le conseil de gestion du fonds d'aide au développement du paritarisme met en œuvre ces décisions, sous réserve qu'il dispose des fonds nécessaires. »

(1) Les articles 8.5,8.5.1 et 8.5.2 sont exclus de l'extension dès lors que l'avenant ne prévoit pas de liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019.
(Arrêté du 18 septembre 2020-art. 1)

(2) Les articles 8.5, 8.5.1 et 8.5.2 sont exclus de l'extension dès lors que l'avenant ne prévoit pas de liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Il est ajouté une annexe II à la CCNS :

« Annexe II

Liste des diplômes prévue aux articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la convention collective nationale du sport

Pour les diplômes visés dans la présente annexe II, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois en application de l'article 8.4.4.1 de la CCNS, et la durée de la formation hors entreprise peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation en application de l'article 8.4.4.2 de la CCNS.

Les diplômes concernés sont les suivants :

Titre à finalité professionnelle de la fédération française de natation :

- « Moniteur sportif de natation » ;

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de football :

- « Moniteur de football » ;

- « Entraîneur de football » ;

- « Entraîneur formateur de football » ;

- « Entraîneur professionnel de football ».

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de handball :

- « Éducateur de handball (mention entraîneur territorial/ mention animateur des pratiques socio-éducatives et sociétales) » ;

- « Entraîneur de handball » ;

- « Entraîneur de handball du secteur professionnel (mention entraîneur professionnel/ mention entraîneur-formateur) ».

Article 3

En vigueur étendu

Dans le chapitre II de la CCNS, les 2e et 3e alinéas de l'article 2.3.2 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Cette cotisation est recouvrée par l'organisme compétent suivant les mêmes modalités que la contribution formation professionnelle continue. »

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 144 du 2 juillet 2019 relatif aux CQP instructeur fitness (annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005)

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Instructeur fitness option « cours collectifs » et option « musculation et personal training »	Le titulaire du CQP instructeur fitness est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP instructeur fitness exerce en toute autonomie et pour tout public. Pour le titulaire de l'option « cours collectifs », l'animateur encadre en autonomie et à temps partiel dans la limite de 360 heures annuelles de face-à-face pédagogique les activités de fitness en cours collectifs auprès de tout public. Pour le titulaire de l'option « musculation et personal training », l'animateur encadre en autonomie et à temps partiel dans la limite de 360 heures annuelles de face-à-face pédagogique les activités de musculation et de cardio-training en individuel ou en groupe. Lorsque les limites d'exercice horaires sont dépassées, le titulaire du CQP instructeur fitness est classé au groupe 4 de la CCNS.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant n° 145 du 2 juillet 2019 relatif au CDD saisonnier

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT ; FNASS,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont décidé de compléter les dispositions de la convention collective nationale du sport relatives au contrat de travail à durée déterminée saisonnier, concernant les conditions de reconduction du contrat.

En effet, prenant la mesure des difficultés pratiques soulevées par le régime de reconduction mis en place par l'ordonnance n° 2017-647 du 27 avril 2017, applicable aux centres de plongée (suivant l'arrêté du 5 mai 2017 listant les branches concernées), les partenaires sociaux ont négocié un régime de reconduction applicable à tout le périmètre de la convention collective nationale du sport. Le travail saisonnier est une réalité pratique de la branche sport dont il faut tenir compte. Il est dans ce contexte apparu opportun aux partenaires sociaux de négocier un accord permettant de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi et en favorisant le dialogue social dans les entreprises de plus de 50 équivalents temps plein (ETP).

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4.7.1 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.7.1. Contrats saisonniers

4.7.1.1. Cas de recours

Un contrat de travail à durée déterminée saisonnier peut être conclu conformément aux dispositions de l'article L. 1242-2, 3° du code du travail.

4.7.1.2. Reconduction du contrat saisonnier

A. - Reconduction des contrats saisonniers dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP

A.1. - Conditions de reconduction

Tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à reconduction de son contrat dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- l'employeur dispose d'un emploi saisonnier, au sens de l'article L. 1242-2 du code du travail, à pourvoir et qui soit compatible avec la qualification du salarié ;
- le salarié a effectué au moins 3 mêmes saisons dans cette entreprise sur 3 années consécutives.

Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur informe le salarié de son droit à reconduction du contrat saisonnier dans le cadre prévu par l'article 4.7.1.2.2, sauf motif dûment fondé.

A.2. - Modalités d'information du salarié et délais de réponse

Par tout moyen permettant de conférer date certaine à ces informations, lorsque les conditions de l'article A.1 sont réunies :

- avant l'échéance du contrat saisonnier, l'employeur informe le salarié des conditions de reconduction de son contrat ;
- lorsqu'il dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir dans les conditions prévues par l'article A.1, l'employeur propose au salarié le nouveau contrat saisonnier au plus tôt 5 mois avant le début du contrat.

Une fois la proposition formulée par l'employeur, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour répondre. Si la proposition intervient moins de 2 mois avant le début du nouveau contrat, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour répondre.

En cas de réponse négative ou d'absence de réponse de la part du salarié dans le délai applicable, le salarié perd sa priorité d'accès à l'emploi saisonnier proposé.

A.3. - Prime

Le salarié bénéficiant de la reconduction de son contrat perçoit dès le début du troisième contrat saisonnier conclu dans les conditions de l'article A. 1 une prime égale à 1 % du SMC du groupe 3, au prorata de son temps de travail le cas échéant.

Cette prime est remplacée par la prime d'ancienneté prévue par l'article 9.2.3 dès lors que le salarié remplit les conditions requises pour bénéficier de la prime d'ancienneté.

B. - Reconduction des contrats saisonniers dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus

Les partenaires sociaux de la branche du sport s'entendent pour favoriser le dialogue social dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus concernant les dispositions relatives à la reconduction des contrats saisonniers.

Néanmoins, en l'absence d'accord d'entreprise traitant de la question dans ces structures, les salariés saisonniers travaillant sur des centres de plongée dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus se voient appliquer le régime prévu au point A du présent article, à l'exception du curseur de reconduction prévu au point A.1 qui est dans ce cas fixé à 4 mêmes saisons sur 4 années consécutives (au lieu de 3). Pour ces salariés, la prime prévue au point A.3 est alors octroyée au début du 4e contrat saisonnier.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 2 du 10 septembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FNASS,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet :

1. La modification du préambule et de l'article 2.

2. La modification des titres IV à VII dans le cadre de la fin de la recommandation.

3. La lisibilité des garanties et la mise en conformité des garanties du régime de l'article 11.3.4 intitulé « Prestations », (qui renvoie aux tableaux de garanties figurant dans l'annexe dénommée « Garanties collectives complémentaire santé obligatoire ») avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, le nouveau cahier des charges du contrat responsable (art. R. 871-2 du code de la sécurité sociale, modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019) dans le cadre de la réforme dite du « 100 % santé ».

4. La modification des taux de cotisation conventionnels.

Modification du préambule et de l'article 2

Article 1er

En vigueur étendu

Le préambule est supprimé et remplace le texte suivant :

« Préambule

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche du sport ont décidé de mettre en place, par accord de branche, un régime frais de santé collectif et obligatoire au niveau national à compter du 1er janvier 2016, avec des prestations supérieures au panier de soins minimum défini par le législateur.

Les partenaires sociaux de la branche du sport ont eu à l'esprit la nécessité pour les salariés et les entreprises de bénéficier d'un régime pérenne, intégrant les dispositions relatives à la portabilité des droits et bénéficiant pleinement du dispositif du haut degré de solidarité. »

L'article 2 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Objet

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime collectif de frais de santé dans la branche du sport.

Ce régime collectif et obligatoire est constitué d'une couverture de frais de santé à adhésion obligatoire qui a pour but de compléter les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée ' Régime conventionnel obligatoire '.

Ce régime intègre également :

- le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Des couvertures de frais de santé surcomplémentaires et facultatives ont également été créées.

Ces couvertures surcomplémentaires pourront être choisies :

- soit par les entreprises, à titre plus favorable, comme étant leur régime collectif à adhésion obligatoire ;
- soit par les salariés, à titre individuel, ainsi que pour leurs éventuels ayants droit.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui mis en place par la branche au titre du régime conventionnel obligatoire, selon l'une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Il est en outre précisé que lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, ses stipulations devront être, le cas échéant, adaptées en conséquence, conformément aux dispositions réglementaires. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale s'agissant de la part de financement prise en charge par l'employeur et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Modification des titres IV à VII

Article 2

En vigueur étendu

Les titres IV à VII sont supprimés et remplacés par les titres suivants :

Le titre IV « Organismes assureurs recommandés » est supprimé de l'accord.

Le titre V devient le titre IV « Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » :

« Titre IV

Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Tous les salariés couverts au titre du régime conventionnel obligatoire bénéficient de l'ensemble de ces mesures dans les conditions visées ci-après.

Article 10

Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Article 10.1

Montant du financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que 2 % des cotisations acquittées au titre du régime conventionnel obligatoire pour les salariés sont affectées au financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Article 10.2

Actions prioritaires de la branche

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir pour définir des actions prioritaires de solidarité et/ ou de prévention conformément au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. Ces actions prendront en compte les spécificités particulières de la branche du sport.

Les garanties présentant un degré élevé de solidarité prendront la forme, notamment :

- d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé de branche ;
- de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droit leur permettant de faire face à des situations telles que la perte d'autonomie, le handicap, ou encore le bénéfice d'un soutien aux aidants familiaux). »

Le titre VI « Commission paritaire nationale » est supprimé de l'accord.

Le titre VII « Date d'effet. - Durée. - Révision Dénonciation. - Dépôt » devient le titre V et est remplacé par le texte suivant :

« Article 11

Date d'effet. - Durée. - Dépôt

Le présent accord est conclu à effet du 1er janvier 2020. Il se renouvelle ensuite annuellement, par tacite reconduction au 1er janvier de chaque année suivante.

Il est ainsi convenu que le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 12

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, dans le respect de l'article L. 2261-7 du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires. (1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par les articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Modification de l'annexe I « Régime conventionnel frais de santé »

Article 3

En vigueur étendu

L'annexe I de l'accord du 6 novembre 2015 issu de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2017, détaillant les prestations du régime conventionnel obligatoire, est remplacée par l'annexe du présent avenant.

Il est rappelé qu'à titre plus favorable, les structures couvertes par le présent accord peuvent faire le choix d'appliquer une couverture collective et obligatoire avec des niveaux de prestations égales ou supérieures, à celles du régime conventionnel obligatoire.

Modification de l'article 7.1 « Cotisations du régime conventionnel obligatoire »

Article 4

En vigueur étendu

Les taux de cotisations prévus à l'article 7.1 sont modifiés comme suit :

« Au 1er janvier 2020, pour le régime conventionnel obligatoire (annexe I), les taux de cotisations pour les salariés isolés prévus par l'article 7.1 issu de l'accord du 6 novembre 2015 et de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2017 sont modifiés comme suit :

(En pourcentage du PMSS.)

Cotisation mensuelle	Salarié (ISOLE)
Régime général	0.92
Régime local (Alsace-Moselle)	0.59

Cette cotisation, donnée à titre informatif, peut être inférieure, sous réserve du respect de l'article 4 (de l'accord du 6 novembre 2015), notamment par l'application d'un taux d'appel. »

Organismes assureurs labellisés

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont décidé de labelliser les organismes assureurs suivants :

Umanens :

Union de groupe mutualiste régie par le code de la mutualité et soumise au livre I, SIREN n° 800 533 499, siège social : 40, boulevard Richard-Lenoir, 75011 Paris composée de :

- La Mutuelle Familiale, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, SIREN n° 784 442 915, siège social : 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris, assureur, gestionnaire et distributeur ;

- Identités Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, SIREN n° 379 655 541, siège social : 24, boulevard de Courcelles, 75017 Paris, assureur et distributeur ;

- l'UMG Mutualia, union de mutuelles du livre I du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 823 416 359, dont le siège social est situé à 19, rue de Paris, 93013 Bobigny Cedex, assureur et distributeur.

Le groupement de co-assurance AESIO/Malakoff Médéric prévoyance :

- groupe AESIO, siège social : 25, place de la Madeleine, 75008 Paris, union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du livre I du code de la mutualité. Immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 821 965 241 dont Adréa mutuelle, Apréva mutuelle et Eovi-Mcd mutuelle sont membres. Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n° 16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr ;

- Malakoff Médéric prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, n° SIREN 775 691 181 dont le siège est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric Humanis, 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Le groupe AESIO assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué.

AG2R prévoyance, membre du groupe AG2R La Mondiale, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est à Paris (75008), 104-110, boulevard Haussmann, membre du GIE AG2R.

Le groupement de co assurance mutualiste compose de :

- Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, siège sociale : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;

- MGEN, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 685 399, siège social : 3 square Max-Hymans, 75748 Paris Cedex 15.

Ces mutuelles sont co-assureurs entre elles dans le cadre du groupement de co-assurance. Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution au Groupe VYV immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 532 661 832, siège social : 33, avenue du Maine, 75014 Paris.

Le Groupe VYV assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement de coassurance ainsi constitué.

Cette labellisation - dépourvue de tout caractère contraignant - constate que ces organismes offrent des contrats conformes aux caractéristiques du régime conventionnel frais de santé.

(1) Article exclu de l'extension, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatif au dispositif de recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s).
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Effet et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2020. Il se renouvelle ensuite annuellement, par tacite reconduction au 1er janvier de chaque année suivante.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport (après extension pour les entreprises non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires). Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ses dispositions s'incorporent à l'accord frais de santé du 6 novembre 2015 et remplacent les dispositions prévues par l'avenant n° 1 du 7 novembre 2017. Les parties signataires du présent accord s'engagent à réaliser les formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Tableau de garanties

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0047/boc_20190047_0000_0023.pdf

Avenant n° 146 du 22 octobre 2019 relatif à l'organisme certificateur de la branche

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FNASS,

Préambule

En vigueur étendu

Pour consolider la place de la branche comme instance certificatrice compte tenu des évolutions du cadre réglementaire, les partenaires sociaux de la branche du sport ont décidé de créer un organisme certificateur prenant la forme d'une association loi 1901. Il a notamment pour mission de créer, mettre en œuvre, gérer les certifications délivrées par la branche, tout en développant les méthodes et outils favorisant l'accessibilité aux certifications délivrées, le tout sous l'égide de la CPNEF de la branche.

L'organisme certificateur est par ailleurs l'entité morale détentrice des droits de propriété intellectuelle attachés à ces mêmes certifications.

Il remplace la sous-commission CQP.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.2.2.5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.2.2.5

Organisme certificateur de la branche du sport (OC sport)

2.2.2.5.1. Objet (1)

Il est créé un organisme certificateur de la branche du sport sous la forme d'une association, conformément à la loi du 1er juillet 1901.

Rattaché à la CPNEF de la branche, qui reste l'instance décisionnaire, il a notamment pour mission de :

- créer, mettre en œuvre, gérer les certifications délivrées par la branche du sport en développant les méthodes et outils favorisant l'accessibilité aux certifications délivrées par la branche sous l'égide de la CPNEF ;
- instruire les demandes de création de certificats de qualification professionnelle formulées auprès de la branche ;
- réaliser l'observation et le suivi des certificats de qualification professionnelle de la branche ;
- être l'entité morale détentrice des droits de la propriété intellectuelle des certifications délivrées par la branche du sport ;
- veiller à l'évolution et aux ajustements des certifications délivrées par la branche du sport et de leurs modalités de mise en œuvre, en faisant à la CPNEF toute proposition favorisant leurs développements ;
- enregistrer et assurer les suivis des certifications délivrées par la branche du sport auprès des instances de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- promouvoir les certifications délivrées par la branche du sport ;
- assurer toute mission, rentrant dans ses prérogatives, qui lui serait attribuée par la CPNEF.

2.2.2.5.2. Composition

L'OC sport se compose de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. »

(1) L'article 2.2.2.5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6113-5-II et L. 6113-6 du code du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il prend effet à sa date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,

Signataires	
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FNASS,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche sport ont décidé de revoir l'écriture du texte de la convention collective nationale du sport pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances travail mises en place par le président de la République, Emmanuel Macron ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps.

Dans ce cadre, l'avenant n° 141 a été signé le 21 mai 2019 concernant les dispositions relatives à la représentation du personnel, chapitre III et partie du chapitre VI relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'avenant n° 143 a été signé le 21 mai 2019 concernant les dispositions relatives à la formation professionnelle continue (chapitre VIII et partie du chapitre II relative au paritarisme de branche).

Le présent avenant poursuit ces travaux de mise à jour du texte conventionnel, plus précisément concernant les chapitres suivants de la CCNS :

- suite du chapitre II « Dialogue social et paritarisme » ;
- chapitre IV « Contrat de travail » ;
- première partie du chapitre V « Le temps de travail » ;
- suite du chapitre VI « Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail » ;
- chapitre VII « Les congés » ;
- chapitre XI « Pluralité d'employeurs - Groupements d'employeurs ».

Article 1er

En vigueur non étendu

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre II de la CCNS.

Le point C de l'article 2.1.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

L'article 2.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.4

Négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement

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 (s) 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 : cpnisport@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. »

Article 2

En vigueur non étendu

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre IV de la CCNS.

Le préambule de l'article 4.1.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

L'article 4.1.1.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

Le deuxième alinéa de l'article 4.2.1 est complété de la manière suivante :

« Outre les clauses particulières prévues par la loi, le contrat de travail mentionne notamment : »

L'article 4.4.2 est renommé « Départ ou mise à la retraite ».

Il est ajouté le préambule suivant à l'article 4.4.2 :

« 4.4.2. Départ ou mise à la retraite

Lorsque le salarié décide de rompre son contrat de travail en liquidant effectivement sa (ou ses) pension (s) de retraite, le régime applicable est celui d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

L'employeur peut également envisager de sa propre initiative une mise à la retraite du salarié lorsque les conditions prévues par les articles L. 1237-5 et suivants du code du travail sont remplies. »

L'article 4.4.2.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

Les articles 4.4.2.3 et 4.4.2.4 sont supprimés.

L'article 4.4.3.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.4.3.3. L'indemnité de licenciement

Le licenciement, quel qu'en soit le motif, de tout salarié, ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise donne lieu au versement d'une indemnité, sauf faute grave ou lourde.

Cette indemnité est équivalente à :

- 1/4 de mois de salaire par année, pour les 10 premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 1/3 de mois de salaire par année, pour les années de présence dans l'entreprise au-delà de 10 ans.

Pour le calcul du nombre d'années de présence, les périodes assimilées à du temps de travail effectif, telles que définies à l'article 7.1.2, sont à prendre en compte.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le cas le plus favorable :

- soit la moyenne des 12 derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

- soit la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au pro rata temporis.

Lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps plein, l'indemnité se calcule successivement au pro rata temporis des périodes travaillées à temps partiel et à temps plein. »

L'article 4.6 est modifié de la manière suivante pour tenir compte de la renumérotation des articles du code du travail visés dans le texte conventionnel :

Dans le préambule de l'article 4.6, « les articles L. 3123-1 et L. 3123-2 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 3123-1 du code du travail ».

Dans le préambule de l'article 4.6.2, « l'article L. 3123-14-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-27 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.2.1.1, « l'article L. 3123-14-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-27 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.2.2, « l'article L. 3123-14-5 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-7 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.2.3, « l'article L. 3123-14-2 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-7 du code du travail ».

Toujours dans l'article 4.6.2.3, « l'article L. 3123-14-1 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-27 du code du travail ».

Dans l'article 4.6.7.1, « l'article L. 3123-8 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3123-3 du code du travail ».

L'article 4.6.2.4 est supprimé.

Enfin, la totalité de l'article 4.6 relatif au contrat de travail à temps partiel est déplacée dans le chapitre V de la CCNS, à l'article 5.1.5 intitulé « Temps partiel ». Les articles conventionnels sont donc renumérotés en conséquence de la manière suivante :

L'article 4.6 « Le contrat de travail à temps partiel » devient l'article 5.1.5 « Temps partiel ».

L'article 4.6.1 devient l'article 5.1.5.1 « Définition ».

L'article 4.6.2 devient l'article 5.1.5.2 « Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou sur une période supérieure à cette durée) ».

L'article 4.6.2.1 devient l'article 5.1.5.2.1 « Durée minimale de travail ».

L'article 4.6.2.1.1 devient l'article 5.1.5.2.1.1 « Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur la semaine ou le mois ».

L'article 4.6.2.1.2 devient l'article 5.1.5.2.1.2 « Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti par accord collectif sur plus de 1 mois ».

Dans l'article 5.1.5.2.1.2, la référence à l'article 4.6.2.1.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1.1.

L'article 4.6.2.1.3 devient l'article 5.1.5.2.1.3 « Modalités d'application de la durée minimale de travail ».

L'article 4.6.2.2 devient l'article 5.1.5.2.2 « Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études ».

Dans l'article 5.1.5.2.2, la référence à l'article 4.6.2.3 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.3 et la référence à l'article 4.6.2.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1.

L'article 4.6.2.3 devient l'article 5.1.5.2.3 « Dérogation à la demande du salarié ».

Dans l'article 5.1.5.2.3, la référence à l'article 4.6.2.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1.

L'article 4.6.2.4 étant supprimé, l'article 4.6.2.5 devient l'article 5.1.5.2.4 « Modalités de garantie de régularité des heures de travail et de cumul d'activités salariées ».

Dans l'article 5.1.5.2.4, la référence à l'article 4.6.2.1 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.1 et la référence à l'article 4.6.2.3 est remplacée par la référence à l'article 5.1.5.2.3.

L'article 4.6.3 devient l'article 5.1.5.3 « Mentions obligatoires dans les contrats ».

L'article 4.6.4 devient l'article 5.1.5.4 « Les heures complémentaires ».
L'article 4.6.5 devient l'article 5.1.5.5 « Compléments d'heures par avenant ».
L'article 4.6.6 devient l'article 5.1.5.6 « Interruption journalière d'activité ».
L'article 4.6.7 devient l'article 5.1.5.7 « Droits des salariés à temps partiel ».
L'article 4.6.7.1 devient l'article 5.1.5.7.1 « Priorité d'accès au temps plein ».
L'article 4.6.7.2 devient l'article 5.1.5.7.2 « Égalité de traitement ».
L'article 4.6.7.3 devient l'article 5.1.5.7.3 « Dépassement permanent de la durée du travail prévue ».

Article 3

En vigueur non étendu

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre V de la CCNS.

Dans l'article 5.1.2.2.1, la mention « de l'article L. 3121-22 du code du travail » est remplacée par : « des articles L. 3121-27, L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail ».

Le dernier alinéa de l'article 5.1.3.1 est modifié de la manière suivante :

« Dès lors que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, l'amplitude maximale journalière ne peut pas dépasser 13 heures sauf exceptions prévues par la loi. »

Un article « 5.1.5 ' Temps partiel ' » est ajouté, conformément aux dispositions prévues dans l'article 2 du présent avenant.

Dans le 1^e alinéa de l'article 5.2.2.1, la mention « Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent » est remplacée par :

« Les membres élus du comité social et économique, s'ils existent ».

Dans le point 5 de l'article 5.2.3.1, la mention « de l'article L. 3121-36 du code du travail » est remplacée par : « de l'article L. 3121-22 du code du travail ».

Dans le point 7 de l'article 5.2.3.1, la mention « des articles L. 3121-11 et L. 3121-22 du code du travail » est remplacée par : « des articles L. 3121-30 et L. 3121-36 du code du travail ».

Le 2^e paragraphe de l'article 5.2.3.3 faisant référence au chômage partiel est modifié de la manière suivante :

« Une indemnisation au titre du recours à l'activité partielle peut le cas échéant être sollicitée pour les heures perdues en deçà de la durée du travail prévue dans le programme indicatif des salariés concernés sur la période considérée conformément aux dispositions légales applicables. »

Dans l'article 5.2.4.4, la référence à l'article 4.6.4 est remplacée par : « l'article 5.1.5.4 ».

La mise à jour de l'article 5.3 du chapitre V de la CCNS fera l'objet d'un prochain avenant.

Article 4

En vigueur non étendu

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre VI de la CCNS.

L'article 6.2.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 6.2.1. Médecine du travail

6.2.1.1. Principe

Tout employeur est tenu d'assurer, pour le personnel salarié, l'adhésion au dispositif normal de médecine du travail ou de mettre en place, après information de la branche professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres employeurs, son propre service de médecine du travail.

Les règles relatives au suivi de l'état de santé des salariés sont prévues aux articles L. 4624-1 et suivants du code du travail.

6.2.1.2. Visite d'information et de prévention d'embauche

Tout salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention, dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail (art. R. 4624-10 et suivants du code du travail).

Pour les travailleurs de nuit et les mineurs, cette visite doit être réalisée avant leur premier jour de travail (art. R. 4624-18 du code du travail).

Pour les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, un examen médical d'aptitude est réalisé avant l'embauche dans les conditions prévues par les articles R. 4624-22 et suivants du code du travail.

6.2.1.3. Visites d'information et de prévention périodiques

Tout salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, est fixé par le médecin du travail (art. R. 4624-16 du code du travail).

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit, bénéficient, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées, selon une périodicité qui n'excède pas 3 ans (art. R. 4624-17 du code du travail).

Les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, bénéficient du renouvellement de l'examen médical d'aptitude réalisé lors de l'embauche, suivant une périodicité fixée par le médecin du travail (dans un délai maximal de 4 ans), dans les conditions prévues par l'article R. 4624-28 du code du travail. Une visite intermédiaire est organisée avec un professionnel de santé dans un délai maximal de 2 ans. »

L'article 6.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6.3

Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire

À partir d'une veille sanitaire, une politique de prévention active sera mise en place.

Les missions, attributions et modalités de saisine de la commission sont définies à l'article 2.2.3. »

Article 5

En vigueur non étendu

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre VII de la CCNS.

Le 8^e tiret de l'article 7.1.2 « - les périodes militaires » est remplacé par les dispositions suivantes :

« - les autorisations d'absence pour la défense nationale visées par le code du travail (journée défense et citoyenneté, réserve militaire opérationnelle) ; »

L'article 7.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 7.1.3. Prise de congés payés

La période de prise du congé payé principal est située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année. Les congés payés peuvent être pris dès l'embauche.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L. 3141-17 à L. 3141-23 du code du travail. »

L'article 7.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7.2

Les congés pour événements familiaux

Dans les circonstances ci-après, et moyennant justificatif, le personnel bénéficie d'un congé spécial indépendant des congés payés légaux qui doit être pris dans un délai raisonnable en lien avec l'événement :

- 5 jours consécutifs ou non pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 5 jours consécutifs ou non pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours consécutifs ou non pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur du salarié ;
- 3 jours consécutifs ou non pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 2 jours consécutifs ou non pour l'annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant ;
- 1 jour pour déménagement.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le terme de conjoint inclut les concubins notoires et les pacsés. »

Le 2e paragraphe de l'article 7.3.1 est modifié pour être complété de la manière suivante :

« Les absences liées à la surveillance médicale pré et postnatale, ou prévues dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, en application de l'article L. 1225-16 du code du travail, n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et les droits liés à l'ancienneté. »

La 1re phrase de l'article 7.3.3 est modifiée pour être complétée de la manière suivante :

« Après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail. »

Le 2e paragraphe de l'article 7.3.4.3 (« Si, à l'expiration du congé, le salarié n'a pas sollicité de réintégration, l'employeur peut constater la rupture du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 4.4, étant entendu qu'aucune indemnité n'est due au salarié qui ne peut effectuer le préavis. ») est supprimé.

Article 6

En vigueur non étendu

Les modifications suivantes sont apportées dans le chapitre XI de la CCNS.

L'article 11.1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 11.1.3. Dispositions spécifiques

Les salariés des groupements d'employeurs mis à disposition, en tout ou partie, d'un ou plusieurs de leurs membres, entrent dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice lorsque les conditions légales en vigueur sont remplies. En application de l'article L. 1253-8-1 du code du travail, ces salariés ne sont décomptés dans les effectifs du groupement d'employeurs que pour l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel.

Le calcul de l'effectif, les règles d'électorat et d'éligibilité sont définies aux articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, L. 2314-18 et suivants du code du travail, ainsi que dans le chapitre III de la présente convention. »

L'article 11.2.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 11.2.3. Médecine du travail

En cas d'embauche, la visite d'information et de prévention prévue par l'article R. 4624-10 du code du travail n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédents son embauche (ce délai est ramené à 3 ans maximum pour les salariés mentionnés à l'article R. 4624-17 du code du travail soumis à une surveillance médicale particulière) ;
- le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques équivalents ;
- le service de santé au travail concerné est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou du temps de travail, formulée au titre de l'article L. 4624-3 du code du travail, ou aucun avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, n'a été émis au cours des 5 dernières années (ou, pour le salarié mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des 3 dernières années).

Ce principe est applicable dans les mêmes conditions au renouvellement de la visite d'information et de prévention.

Pour les salariés occupant des postes à risques, soumis à une surveillance médicale renforcée, un examen médical d'aptitude est réalisé lors de l'embauche sauf si le salarié a déjà fait l'objet d'un constat d'aptitude sur le même poste au cours des 2 dernières années, dans les conditions prévues par les articles R. 4624-23 et suivants du code du travail. »

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 148 du 23 janvier 2020 relatif à la définition de l'activité principale de l'entraîneur professionnel (chapitre XII de la convention)

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNASS,

Préambule

En vigueur étendu

Prenant acte de la loi du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la convention collective dans les termes qui suivent.

En effet, l'article 14 de la loi précitée prévoit l'application de ses dispositions relatives au CDD spécifique « à l'entraîneur professionnel salarié, 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 et titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification prévu à l'article L. 212-1.

Une convention ou un accord collectif national détermine les critères à partir desquels l'activité de l'entraîneur professionnel salarié est considérée comme son activité principale. »

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions de l'avenant n° 112 spécifiquement relatives au chapitre XII.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 12.3.1.2 est désormais rédigé ainsi :

« Au sens du présent chapitre, est entraîneur professionnel, titulaire d'un CDD spécifique en application de l'article L. 222-2 du code du sport, le salarié dont l'activité consiste à consacrer plus de 50 % de son temps de travail contractuel à la préparation et l'encadrement d'au moins un sportif salarié, au sens des missions définies à l'alinéa suivant.

Les missions du salarié susmentionné sont celles visées à l'article 12.7.1.2 (la préparation physique et athlétique, la formation et l'entraînement technique et tactique, le coaching, l'organisation des entraînements, l'analyse vidéo collective et individuelle, la compétition ...).

Il est obligatoirement titulaire des qualifications exigées par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération.

La mission de l'entraîneur peut également comprendre accessoirement des activités de représentation au bénéfice de son employeur.

Le contrat doit préciser les fonctions et les attributions de l'entraîneur correspondant à sa qualification.

Si son degré d'autonomie, son niveau de responsabilité et de technicité le justifie, l'entraîneur aura le statut cadre au sein de la structure « employeur ». Entrent notamment dans cette catégorie les entraîneurs principaux des équipes évoluant au sein d'une ligue professionnelle.

Le présent article est applicable à défaut de dispositions prévues par une convention ou un accord collectif national, conclu par discipline. »

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations relatives :

- aux durées des CDD spécifiques inférieures à 12 mois (L. 222-2-4 code du sport) ;
- aux effets de l'homologation sur les contrats de travail (L. 222-2-6 code du sport) ;
- aux modalités relatives aux mutations temporaires (L. 222-3 code du sport) ;
- à l'intégration du CDD spécifique dans la convention collective nationale du sport pour les situations n'entrant pas actuellement dans le champ d'application du chapitre XII ;
- à la mise à jour du texte du chapitre XII suite aux différentes réformes du code du travail et du code du sport.

Suite à la signature du présent avenant, les partenaires sociaux s'engagent donc à ouvrir et mener les négociations visées ci-dessus. À cet effet, ils prévoient de se réunir une première fois avant le 31 mars 2020.

Article 3

En vigueur étendu

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des nouvelles dispositions introduites par le présent avenant, les parties décident de créer une commission de suivi qui définira les modalités et indicateurs permettant de mesurer l'effectivité de l'accord. Un premier bilan sera fait au plus tard le 31 décembre 2022.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 149 du 23 janvier 2020 modifiant la liste de l'article 5 à l'annexe I relatif aux CQP (Technicien sportif d'athlétisme)

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNASS,

En vigueur étendu

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, le CQP technicien sportif d'athlétisme créé par l'avenant n° 78 du 5 décembre 2012 est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice
Technicien sportif d'athlétisme Option : « sprint/ haies », « sauts », « lancers », « demi-fond/ marche athlétique », « running/ trail », et « épreuves combinées »	Le titulaire du CQP technicien sportif d'athlétisme est classé au groupe 3 de la CCNS. Cependant les situations d'emplois relèvent du groupe 4 de classification dans le cas où le titulaire du CQP : - encadre au moins 1 athlète salarié, ou ; - a un objectif écrit de développer la performance dans le but d'atteindre un niveau de compétition nationale.	Encadrement en autonomie des spécialités de l'athlétisme du groupe défini par l'option, en séances collectives et individuelles, de l'entrée dans l'activité au perfectionnement pour des publics spécialisés dans le groupe d'activités, majoritairement orientés vers la compétition jusqu'au niveau national. Au regard des situations professionnelles visées par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue ou, à défaut, recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet, pour une durée indéterminée, d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Accord de méthode du 1er avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FNASS,

Préambule

En vigueur étendu

Au regard de la situation actuelle fortement impactée par l'épidémie de Covid-19 et suite aux mesures de protection des personnes qui ont impliqué un confinement généralisé, les partenaires sociaux de la branche du sport ne peuvent plus se réunir dans les conditions habituelles qui leur permettent de conduire leurs travaux et de délibérer sur les textes, accords ou avenants, visant à organiser le travail et les relations sociales dans leur champ conventionnel.

Soucieux dans cette période de maintenir un dialogue entre les organisations représentatives de salariés d'une part, et d'employeurs d'autre part, pour prendre en compte les circonstances exceptionnelles et leurs impacts dans le champ du sport et rendre possible les discussions autour des adaptations temporaires de la CCNS qui pourraient être nécessaires, notamment eu égard aux dispositions contenues dans la loi décrétant l'état d'urgence sanitaire et prises par les ordonnances subséquentes, les partenaires sociaux de la branche du sport ont souhaité par cet accord adapter leurs modes de réunions, de délibérations et de prises de décisions.

Article 1er

En vigueur étendu

Pour fluidifier les échanges durant la période couverte par le présent accord, chaque organisation désigne, par mail d'information aux membres de la CPPNI, une ou deux « personne(s) référente(s) », qui sera (seront) l'interlocuteur (les interlocuteurs) en charge notamment de relayer les informations au sein de son (leur) organisation.

Pour maintenir un dialogue régulier entre les partenaires sociaux durant la crise sanitaire, un créneau d'échange hebdomadaire est mis en place les mercredis à 14 heures, sauf si la réunion est sans objet.

Article 2

En vigueur étendu

Les réunions de la CPPNI, de façon dérogatoire et le temps de la durée du confinement, peuvent se tenir de manière distancielle, en privilégiant le système de visioconférence. Un système d'audioconférence pourra également être mis en place dans le cas où l'organisation de la visioconférence s'avère impossible.

Les CPPNI sont convoquées par voie électronique par le biais d'un courriel adressé à la (aux) personne(s) désignée(s) comme « référente(s) » par chaque organisation de la branche en application de l'article 1er. Cette (ces) personne(s) en accuse(nt) réception par retour de mail.

Sauf circonstances particulières liées notamment à l'indisponibilité d'une organisation, les CPPNI sont réunies sur le créneau défini à l'article 1er.

Les délais de convocation sont réduits en dessous du délai habituel d'une semaine, sans pouvoir être inférieurs à 48 heures.

Les documents préparatoires seront transmis au plus tard 48 heures avant la tenue de la réunion.

Durant cette période, il appartient aux organisations représentatives d'employeurs de pourvoir à l'organisation de ces commissions, non réunies en composition mixte.

Le (la) représentant(e) du ministère du travail sera en copie des échanges.

Article 3

En vigueur étendu

Tous les membres dûment mandatés par leurs organisations peuvent participer à ces réunions de la CPPNI dans la limite du nombre prévu par la CCNS.

Chaque membre participant à la réunion atteste de sa présence par courriel transmis au secrétariat de la commission. Une attestation commune pour l'ensemble de la délégation peut être réalisée par la (les) personne(s) désignée(s) comme « référente(s) » par chaque organisation en application de l'article 1^{er}.

Pour le bon déroulement des débats, la délégation de chaque organisation pourra désigner un porte-parole unique.

Les discussions se déroulent sous l'animation du représentant de l'une des organisations d'employeurs qui veillera à ce que les expressions puissent pleinement se faire.

Le secrétariat de la commission réalisera un compte rendu de la réunion, suivant les modalités habituelles.

Article 4

En vigueur étendu

S'il y a lieu de voter sur une décision :

- lorsque l'expression des mandats se fait au cours de la réunion, une confirmation asynchrone sera demandée à chaque organisation par voie électronique, sous la forme d'un courriel transmis par la (les) personne(s) qui aura (auront) préalablement été désignée(s) comme « référente(s) » par chaque organisation, en application de l'article 1^{er} ;

- si les mandats ne peuvent pas être exprimés au cours de la réunion, ils sont exprimés par les organisations par échanges de courriels suivant les modalités et délais définis au cours de la réunion.

Si un accord est soumis à signature, de manière exceptionnelle, un système de signature électronique sera mis en place pour ne pas retarder les procédures d'extension et d'application des textes négociés.

Les conditions de validité de ces votes comme celles des accords soumis à signature répondent aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 5

En vigueur étendu

Compte tenu de son objet, le présent accord de méthode ne nécessite pas d'adaptation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au dernier jour de la période de confinement telle qu'elle a été décrétée par le Gouvernement.

Il prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Nota : Le présent accord est prolongé jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire par avenant du 3 juin 2020, art. 1er (BOCC 2020-26).

Accord du 1er avril 2020 relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNASS,

Préambule

En vigueur étendu

Face aux difficultés rencontrées par le secteur et afin d'encourager la pleine application des mesures prises par le gouvernement pour lutter contre la propagation du virus Covid-19, les partenaires sociaux de la branche sport se sont réunis dès la promulgation de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 » et de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 « portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos », prise pour son application, « afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation, et notamment afin de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi ».

Prenant plus précisément acte des dispositions suivantes :

- article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 », prévoit la possibilité, pour le Gouvernement, par ordonnance, « de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre 1er de la 3e partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise » ;

- article 1er de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos prévoit en conséquence :

« Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19, par dérogation aux sections 2 et 3 du chapitre Ier du titre IV du livre 1er de la 3e partie du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours de congé et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins de 1 jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'accord mentionné au premier alinéa peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020 ».

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place ce dispositif dérogatoire pour la prise de congés payés, par accord de branche applicable dès sa signature, suivant les modalités définies ci-après.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes sont définies à défaut d'accord collectif applicable dans l'entreprise sur le même objet relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19.

Par dérogation aux délais de prévenance et modalités de prise de congés payés définis par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et dans la limite maximale de 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés), l'employeur peut imposer aux salariés la prise de congés payés, en respectant un délai de prévenance réduit de 1 jour franc.

L'employeur devra informer les salariés concernés du nombre de jours de congés payés fixés dans ce cadre et des dates précises de prise, par un écrit, quelle que soit sa forme.

Il ne peut s'agir que de jours de congés payés déjà acquis par le salarié et effectivement portés à son compteur positif de jours de congés payés à prendre.

La prise de ces jours de congés payés peut conduire au fractionnement du congé principal, sans accord des salariés concernés.

Dans ce cadre exceptionnel, et si cela n'est pas compatible avec les impératifs d'organisation de la structure, les dates de congés payés ainsi fixées pourront être différentes pour deux conjoints travaillant dans la même structure.

Dans les mêmes conditions, et outre les dispositions du code du travail, l'employeur peut modifier de manière unilatérale des dates de congés payés qui avaient déjà été fixées.

Article 2

En vigueur étendu

La période de congés imposée ou modifiée en application de l'article 1er débute le 23 mars 2020, correspondant à la promulgation de la loi n° 2020-290 « d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 » initiant le dispositif.

Cette période ne peut s'étendre au-delà du 31 août 2020.

(1) Article étendu sous réserve qu'il ne prive pas les salariés de droits qu'ils tiennent de la loi pour la période antérieure à la signature de l'accord conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 11 juillet 2000, n° 98-40.696).
(Arrêté du 30 avril 2020 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

période de confinement due à l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FNASS,

Préambule

En vigueur non étendu

Compte tenu des mesures de confinement prises par le gouvernement pour lutter contre l'épidémie de Covid-19, les partenaires sociaux de la branche sport ont conclu le 1er avril 2020 un accord de méthode visant à maintenir et organiser un dialogue social entre les organisations représentatives de salariés d'une part, et d'employeurs d'autre part, en tenant compte de ces circonstances exceptionnelles.

Le déconfinement progressif décidé par les pouvoirs publics impliquant une reprise des activités dans des conditions adaptées aux impératifs sanitaires actuels, il est nécessaire de prolonger ces modalités de réunions de négociation, de délibérations et de prises de décisions.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'accord de méthode conclu le 1er avril 2020, à durée déterminée, pour couvrir la période de confinement décrétée par le gouvernement est prolongé jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Article 2

En vigueur non étendu

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas d'adaptation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire légalement défini. Il prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Avenant n° 150 du 17 juin 2020 complétant l'article 5 de l'annexe 1 relatif au CQP « Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés »

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives, limite d'exercice et durée de validité
Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés	Le titulaire du CQP est classé au groupe 3 de la CCNS	Encadrement en autonomie du ski nautique, du wakeboard et des engins tractés par bateau sur tout support de glisse

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

Signataires	
Organisations patronales	CoSMoS ; CNEA,
Organisations de salariés	CFDT ; FNASS,
Organisations adhérentes	FranceActive-FNEAPL, par lettre du 4 décembre 2020 (BO n° 2021-01)

Préambule

En vigueur étendu

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de « Covid-19 », les partenaires sociaux de la branche du sport prennent la mesure des difficultés sociales et économiques qu'il faut surmonter dans le secteur.

Depuis le 16 mars 2020, la crise sanitaire s'installe dans le temps, et avec elle des conséquences sociales et économiques désormais durables : les mesures mises en place pour contrôler la pandémie (confinement, protocoles sanitaires, fermetures administratives, couvre-feu dans certaines métropoles...), la crainte des pratiquants à revenir dans les lieux d'activité sportive, et un certain mouvement de repli, ont un impact direct sur l'activité des structures de la branche et rendent difficile leur relance, voire leur survie.

Concrètement, le premier confinement a entraîné l'arrêt des activités professionnelles de l'ensemble des entreprises du champ conventionnel.

À partir du 11 mai 2020, la reprise des activités sur la branche s'est effectuée de manière échelonnée avec des calendriers et des contraintes sanitaires ne permettant pas un rebond économique pour l'ensemble des structures.

Une nouvelle vague de fermetures administratives a eu lieu à partir du 25 septembre 2020 jusqu'au second confinement du 30 octobre 2020, qui entraîne de

nouveau pour une très grande majorité des entreprises de la branche un arrêt complet ou une forte réduction de leur activité qui se prolongera a minima jusqu'au 20 janvier 2021, sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire.

Dans ce contexte, les mesures prises pour lutter contre l'épidémie ont les conséquences suivantes sur les activités et entreprises de la branche :

- les restrictions et le durcissement des règles sanitaires ont un effet direct sur l'accueil du public, de la clientèle, des adhérents... ;
- les événements sportifs, lorsqu'ils peuvent se tenir, doivent être adaptés aux protocoles applicables ;
- les salles de sport et enceintes sportives subissent des décisions de fermeture administrative ;
- les périodes de confinement ou de restriction de circulation de la population entraînent un arrêt forcé de nombreuses activités du secteur ;
- ...

Ainsi, cette crise exceptionnellement grave, et inédite, réclame d'accompagner les baisses durables d'activité des structures de la branche du sport et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue.

Le sport compte parmi les secteurs d'activité « particulièrement affectés par la crise sanitaire », dans le cadre des mesures prises par les autorités gouvernementales pour accompagner les entreprises et associations mises en difficultés.

En complément, par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée, dénommé « APLD », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, dès lors que les structures auront une visibilité suffisante sur la reprise des activités sportives compte tenu des restrictions sanitaires applicables. La mobilisation de cet outil par les entreprises et associations dépendra donc en pratique de leur évaluation de la situation dans laquelle elles se trouveront en termes de perspectives de reprise d'activité.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ainsi que de ses décrets d'application, pour permettre le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils souhaitent que la mise en place de ce dispositif spécifique soit privilégiée par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne saurait remettre en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Ils ont ainsi convenu ce qui suit :

Chapitre Ier Champ d'application

Champ d'application territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (IDCC 2511).

Salariés et activités éligibles

Article 2

En vigueur étendu

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD), quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en APLD conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

De la même façon, l'ensemble des activités exercées par les salariés au sein des structures de la branche est éligible au dispositif.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche sport que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre II Conditions d'application

Réduction maximale de la durée de travail et indemnisation des salariés

Article 3

En vigueur étendu

En vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Dans le cas de circonstances exceptionnelles, et après autorisation de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra toutefois atteindre 50 % de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non sur une période de référence pouvant aller jusqu'à trente-six (36) mois consécutifs.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À la date d'application du présent accord, le salarié placé en activité partielle dans le cadre spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horaire minimale correspondant à 70 % de sa rémunération brute, servant d'assiette dans le calcul de l'indemnité de congés payés, plafonnée à 70 % de 4,5 Smic. Cette indemnité peut atteindre au maximum 100 % de la rémunération nette du salarié.

Les partenaires sociaux rappellent que le montant de cette indemnité doit être fixé avec équité au regard de la situation économique de la structure. Ce montant doit faire l'objet d'une consultation du comité social et économique (CSE) pour les entreprises qui en sont dotées.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Le nombre d'heures pris en compte pour chaque journée ou demi-journée non travaillée est cadré par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

En parallèle l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables.

Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Article 4

En vigueur étendu

Durant l'activité partielle de longue durée, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif les droits garantis en application des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires en vigueur, notamment :

- l'acquisition des droits à congés payés (art. R. 5122-11 du code du travail) ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement : la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié - lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD (art. R. 5122-11 du code du travail) ;
- le calcul de l'ancienneté du salarié.

À la date de signature du présent accord, des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires sont également en vigueur pour la prise en compte des

périodes d'activité partielle dans le calcul des droits à retraite de base, retraite complémentaire et dans l'application des régimes de complémentaire santé et de prévoyance.

Concernant plus particulièrement les régimes de complémentaire santé et de prévoyance, les cotisations et contributions patronales et salariales correspondantes sont appliquées sur les indemnités brutes d'activité partielle versées au salarié pendant la période d'APLD.

Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche recommandent sur ce point aux entreprises et aux associations de faire preuve de soutien en prenant part à l'effort de solidarité, pendant la période d'APLD.

Ainsi, elles devront examiner les conditions dans lesquelles les dirigeants fournissent des efforts en parallèle de ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

Une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la structure est concernée.

À titre indicatif, pourra être pris un engagement visant à ce que, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'APLD, aucune augmentation ne puisse être appliquée aux indemnités des dirigeants bénévoles visées par l'article 261 du code général des impôts, ou aux rémunérations fixes des dirigeants salariés, ayant le statut de mandataires sociaux.

De même, le cas échéant et dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'éventualité du versement des dividendes est examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques et sociales de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Engagement en matière de formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD). Ils souhaitent donc faciliter la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche pour permettre la prise en charge de formations professionnelles suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, du FNE-Formation dont la prise en charge est renforcée dans le cadre de l'APLD en application des dispositions légales en vigueur ...

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial ...).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD, seront à favoriser.

À ces fins, une mobilisation des ressources disponibles de l'opérateur de compétences AFDAS et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres ...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3,3° du code du travail, pourrait être envisagée.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF pour les formations le permettant.

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié sera possible par le versement volontaire de l'employeur ou de l'OPCO de branche.

Engagements en matière d'emploi

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

Ces engagements impliquent a minima que les salariés placés en APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD.

Cette neutralisation des effets de l'APLD sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail (départ à la retraite, mise à la retraite, rupture conventionnelle...).

Mise en place de l'APLD au sein de l'entreprise

Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de favoriser le dialogue social de proximité pour la mise en place d'un dispositif d'APLD. Toutefois, conscients de la particularité de la branche du sport, composée essentiellement de structures de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP), ils font le choix de faciliter la mise en œuvre du présent accord par décision de l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe.

8.1 Mise en place par DUE dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP et les entreprises de 50 ETP et plus dépourvues de CSE

Le présent article 8.1 s'applique :

- aux entreprises de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP), qu'elles soient pourvues ou non d'un comité social et économique (CSE) ;

- aux entreprises de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) et plus, si elles sont dépourvues de comité social et économique (CSE).

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, ces entreprises souhaitant mettre en œuvre le régime spécifique d'APLD en application du présent accord doivent élaborer un document unilatéral de l'employeur (DUE). Ce document a notamment pour objet d'adapter les stipulations de l'accord de branche à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et ses perspectives d'activité, qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord.

2° Les activités et les catégories de salariés concernées, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité réduite (APLD).

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3 ;

4° Les modalités d'indemnisation des salariés dans les conditions de l'article 3.

5° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence pouvant aller jusqu'à trente-six (36) mois consécutifs.

6° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2°.

7° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 9 du présent accord.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative compétente pour homologation conformément aux dispositions en vigueur.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE.

En application des dispositions en vigueur :

- la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. Elle est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan établi par l'employeur ;

- l'employeur adresse en effet à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord ;

- ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document unilatéral.

8.2 Mise en place de l'APLD par accord collectif dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus pourvues d'un CSE

Pour les entreprises de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) et plus, pourvues d'un comité social et économique (CSE), les partenaires sociaux renvoient à la négociation collective d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, la mise en place éventuelle d'un accord collectif d'APLD, suivant les dispositions en vigueur impliquant notamment sa validation par l'autorité administrative compétente.

À défaut d'accord collectif conclu, le dispositif d'APLD ne pourra pas être mis en œuvre par décision unilatérale de l'employeur (DUE) sur le fondement du présent accord de branche, dans les structures visées.

Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

Article 9

En vigueur étendu

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel, courrier...). Une information particulière sera donnée dans ce cadre concernant la possibilité de mise en place de formations professionnelles, comme précisé à l'article 6 du présent accord et suivant les modalités prévues dans la DUE le cas échéant.

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par l'APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle dans le cadre de l'APLD ;
- les entrées et sorties dans la structure pendant la période ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la sous-commission interprétation et négociation des accords d'entreprise de la CPPNI de la branche sport (cppnisport@gmail.com) :

- le document unilatéral mis en place dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise relatif à l'APLD lorsque le dispositif résulte d'une négociation collective dans la structure.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé par la CPPNI.

Chapitre III Stipulations finales

Entrée en vigueur et durée

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension. Il prend effet le 1er jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Il est conclu pour une durée déterminée. Il a vocation à permettre la mise en place de DUE sur son fondement jusqu'au 30 juin 2022.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés ETP

Article 11

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités de la branche du sport, composée essentiellement de structures de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP), l'article 8 prévoit une mise en œuvre du présent accord adaptée à ces entreprises.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir d'autres stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Conditions de suivi

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord, sur la base des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI conformément à l'article 9.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux dispositions légales.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires nécessitant la réadaptation du présent accord, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans les meilleurs délais. Elles peuvent également saisir la CPPNI. (1)

(1) Les alinéas 2 et 3 de l'article 12 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 22 janvier 2021 - art. 1)

Conditions d'adhésion

Article 13

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Adhésion par lettre du 4 décembre 2020 de la FranceActive-FNEAPL à l'accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée

En vigueur

Sisco, le 4 décembre 2020.

FranceActive-FNEAPL, Marine de Sisco, 20233 Sisco.

Madame, Monsieur,

L'organisation FranceActive-FNEAPL est une organisation patronale dont le but est la promotion et la défense des intérêts collectifs professionnels, matériels, moraux et économiques des personnes morales de droit privé exploitant à titre commercial principal et habituel des activités physiques récréatives et des sociétés exploitant des installations sportives et de loisirs.

FranceActive-FNEAPL est adhérente de la convention collective nationale du sport depuis le 9 avril 2013. Certains de ses administrateurs participent aujourd'hui à la négociation collective dans la branche du sport à travers un accord avec le conseil national des employeurs associatifs, organisation représentative.

En parallèle et pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » et ses conséquences tant sanitaires qu'économiques, les partenaires sociaux, par accord du 4 décembre 2020 conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée, dénommé « APLD », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, dès lors que les structures auront une visibilité suffisante sur la reprise des activités sportives compte tenu des restrictions sanitaires applicables. Cet accord est permis par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ainsi que de ses décrets d'application, qui permettent le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Thierry Doll, adhérent du CNEA, président de FranceActive-FNEAPL a participé à cette négociation.

Dès la connaissance de cet accord, les entreprises adhérentes de FranceActive-FNEAPL ont souhaité pouvoir s'en prévaloir, au regard tant de la légitimité des interventions de FranceActive-FNEAPL que de la nécessité pour ces entreprises de pouvoir bénéficier de l'ensemble des outils susceptibles de permettre de lutter contre les effets de l'épidémie « Covid-19 ». Elles ont ainsi sollicité l'organisation FranceActive-FNEAPL en vue d'envisager leur adhésion à cet accord.

En conséquence et après avoir obtenu l'accord de son conseil d'administration lors d'une consultation par courriel en date du 5 décembre 2020, l'organisation FranceActive-FNEAPL, décide par la présente d'adhérer à l'accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle dans la branche sport, au nom et pour le compte de l'ensemble de ses entreprises adhérentes. Vous trouverez ci-joint un extrait de la délibération précitée et une version de l'accord signée par notre organisation.

Conformément aux dispositions de l'article L2261-3 du code du travail, la présente adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Restant à votre pleine et entière disposition, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le président.

Avenant n° 5 du 8 mars 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC ; UNSA Sport ; CNES FNASS.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 9. 2. 1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

9. 2. 1. Salaires minima conventionnels (SMC)

La rémunération individuelle est librement fixée par l'employeur au regard des exigences du poste considéré (degré d'autonomie, de responsabilité et de technicité requis) et des compétences du salarié (formation professionnelle, expérience acquise...).

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire correspondant à la durée légale, ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Pour les groupes 1 à 6, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant :

Le SMC est fixé à 1 245 € au jour de l'extension ou au plus tard le 1er septembre 2007.

Au 1er janvier 2008, le SMC est fixé à 1 261 €.

GROUPE	MAJORATION
1	SMC majoré de 4,0 %
2	SMC majoré de 7,5 %
3	SMC majoré de 17,5 %
4	SMC majoré de 25,0 %
5	SMC majoré de 40,0 %
6	SMC majoré de 75,0 %

Pour les groupes 7 et 8, le salaire annuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant :

GROUPE	MAJORATION
7	25 SMC
8	29 SMC

Article 2

L'article 9. 2. 2 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

**9. 2. 2. Cas des salariés à temps partiel
et travaillant 10 heures hebdomadaires ou moins**

Pour les salariés à temps partiel et dont la durée contractuelle est fixée à 10 heures hebdomadaires ou moins, le salaire minimum conventionnel garanti est calculé à partir du tableau ci-dessous.

GROUPE	MAJORATION
1	SMC majoré de 9,0 %
2	SMC majoré de 12,5 %
3	SMC majoré de 22,5 %
4	SMC majoré de 30,0 %
5	SMC majoré de 45,0 %
6	SMC majoré de 80,0 %

Pour les groupes 7 et 8, le salaire annuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant :

GROUPE	MAJORATION
7	25 SMC majoré de 5 %
8	29 SMC majoré de 5 %

Article 3

En vigueur étendu

L'article 12. 6. 2. 1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

12. 6. 2. 1. Principe

Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12. 6. 1. 1, alinéa 1er, doit être au moins égale pour un sportif salarié à temps plein à 12,5 SMC brut par an hors avantage en nature (soit 15 562,5 € au jour de l'extension, ou au plus tard le 1er septembre 2007, et 15 762,5 € au 1er janvier 2008).

Article 4

En vigueur étendu

L'article 12. 6. 2. 2 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

12. 6. 2. 2. Dispositions particulières aux entraîneurs

Le SMC est fixé à 1 245 € au jour de l'extension, ou au plus tard le 1er septembre 2007.

Au 1er janvier 2008, le SMC est fixé à 1 261 €.

CLASSE	SALAIRE MENSUEL
Classe A. - Technicien	SMC majoré de 20,0 %
Classe B. - Technicien	SMC majoré de 35 %
Classe C. - Agent de maîtrise	SMC majoré de 40 %

GROUPE	SALAIRE ANNUEL
Classe D. - Cadre	27 SMC

Article 5

En vigueur étendu

L'article 24 de l'accord du 7 juillet 2005 portant sur les dispositions finales relatives à l'application de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes : la convention collective nationale du sport est applicable à la date d'extension du présent accord.

Toutefois, les rémunérations minima conventionnelles garanties définies aux articles :

- 9. 2. 1 concernant les salariés des groupes 1 à 5 ;
 - 12. 6. 2. 1 ;
 - 12. 6. 2. 2 concernant les entraîneurs des classes A à C,
- sont applicables selon le tableau suivant, jusqu'au 31 décembre 2007 :
- la date de l'extension, soit le 25 novembre 2006 : 85 %
1 an après cette échéance, soit le 25 novembre 2007 : 90 %
Le 1er janvier 2008 : 100 %

Les rémunérations minima conventionnelles garanties définies aux articles :

- 9. 2. 1 concernant les salariés des groupes 6 à 8 ;
 - 12. 6. 2. 2 concernant les entraîneurs de la classe D,
- sont applicables selon le tableau suivant, jusqu'au 31 décembre 2007 :
- Depuis la date de l'extension, soit le 25 novembre 2006 : 75 %
1 an après cette échéance, soit le 25 novembre 2007 : 85 %
Le 1er janvier 2008 : 100 %

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; FNASS ; CFTC ; CNES.

Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau concernant les groupes 1 à 6 de l'article 9. 2. 1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est modifié pour les groupes 1, 2 et 3 comme suit :

GROUPE	MAJORATION
1	SMC (*) majoré de 5 %
2	SMC (*) majoré de 8 %
3	SMC (*) majoré de 17, 8 %
(*) Salaire minimum conventionnel.	

Le reste du tableau concernant les groupes 4, 5 et 6 reste inchangé.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension, et prendra effet au premier jour du mois de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant « Salaires » n° 36 du 24 novembre 2008

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CGT ; FNASS ; CFTC ; CNES ; UNSA.

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du salaire minimum conventionnel (SMC) prévue à l'article 9.2.1 de la CCNS est fixée pour la métropole et les DOM conformément au tableau ci-dessous :

- 1 274,87 € au 1er avril 2009 ;
- 1 281,25 € au 1er septembre 2009 ;
- 1 294,06 € au 1er janvier 2010.

Article 2

En vigueur étendu

Le salaire brut total hors ancienneté de l'ensemble des salariés des groupes 1 à 6 doit augmenter au moins du montant figurant dans le tableau ci-dessous au prorata de leur temps de travail.

(En euros.)

GROUPE	1er AVRIL 2009	1er SEPTEMBRE 2009	1er JANVIER 2010
1	14,56	6,69	13,45
2	14,98	6,88	13,84
3	16,34	7,51	15,09
4	17,34	7,97	16,02
5	19,42	8,92	17,94
6	24,27	11,16	22,42

Pour les groupes 7 et 8, l'augmentation annuelle ne peut être inférieure aux montants indiqués ci-dessous :

(En euros.)

GROUPE	1er AVRIL 2009	1er SEPTEMBRE 2009	1er JANVIER 2010
7	346,77	159,36	320,31
8	402,26	184,86	371,56

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 51 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO ; UNSA sport ; CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 9.2.1, les phrases « Le SMC est fixé à 1 245 € au jour de l'extension, ou au plus tard le 1er septembre 2007. Au 1er janvier 2008, le SMC est fixé à 1 261 € » sont remplacées par : « Le SMC est fixé à 1 313,47 € au 1er janvier 2011. »

En outre, les 2 tableaux figurant dans l'article 9.2.1 de la convention collective sont respectivement remplacés par les 2 tableaux suivants :

(En pourcentage.)

Groupe	Majoration
1	SMC majoré de 5,21 %
2	SMC majoré de 8,21 %
3	SMC majoré de 17,57 %
4	SMC majoré de 24,75 %
5	SMC majoré de 39,72 %
6	SMC majoré de 74,31 %

(En pourcentage.)

Groupe	Majoration
7	24,88 SMC
8	28,86 SMC

Article 2

En vigueur étendu

Les 2 tableaux figurant dans l'article 9.2.2 de la convention collective sont respectivement remplacés par le tableau suivant :

(En pourcentage.)

Groupe	Majoration
1	SMC majoré de 9,21 %
2	SMC majoré de 12,72 %
3	SMC majoré de 22,26 %
4	SMC majoré de 29,74 %
5	SMC majoré de 44,71 %
6	SMC majoré de 79,29 %
7	SMC majoré de 26,12 %
8	SMC majoré de 30,30 %

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2011.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 52 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA.
Organisations de salariés	CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de tenir compte de la revalorisation du salaire mensuel conventionnel définie par l'avenant n° 51 à la convention collective nationale du sport, sans qu'en soit changée la valeur des rémunérations minimales fixée par les articles 12.6.2.1 et 12.6.2.2 dans leur rédaction résultant de l'avenant no 41 à la convention collective nationale du sport.

Article 2

En vigueur étendu

La valeur « 12,5 » figurant dans l'article 12.6.2.1 de la convention collective nationale du sport est remplacée par « 12,32 ».

Article 3

En vigueur étendu

Les colonnes des tableaux figurant à l'article 12.6.2.2, relatives aux salaires mensuel et annuel, sont modifiées de la manière suivante :

Classe	Salaire mensuel
A Technicien	SMC majoré de 18,23 %
B Technicien	SMC majoré de 33,01 %
C Agent de maîtrise	SMC majoré de 37,94 %
D Cadre	26,61 SMC

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2011.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 73 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	CNEA ; COSMOS.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; FNASS ; CFE-CGC ; CGT ; UNSA ; CFTC ; CNES.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 9.2.1, la phrase « Le SMC est fixé à 1 313,47 € le 1er janvier 2011. » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 335,80 € à compter du 1er septembre 2012 et à 1 355,84 € à compter du 1er janvier 2013. »

Article 2

En vigueur étendu

Pour les salariés classés en groupe 7 et 8, l'augmentation du SMC prévue à compter du 1er septembre 2012 induit une revalorisation de la rémunération minimale calculée sur 4/12 de l'année concernée.

Article 3

En vigueur étendu

La valeur « 12,32 » figurant dans l'article 12.6.2.1 de la convention collective nationale du sport est remplacée par « 12,60 » à compter du 1er septembre 2012.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 88 du 15 mai 2014 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CFDT ; La FNASS ; La CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 9.2.1, la phrase : « Le SMC est fixé à 1 335,80 € à compter du 1er septembre 2012 et à 1 355,84 € à compter du 1er janvier 2013 » est remplacée par : « Le SMC est fixé à 1 386,35 € à compter du 1er juillet 2014. »

Article 2

En vigueur étendu

En 2014, l'augmentation du SMC des salariés classés en groupes 7 et 8 induit une revalorisation de la rémunération minimale annuelle calculée en appliquant le rapport entre le nombre de mois entiers suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et 12.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 106 du 6 novembre 2015 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le COSMOS ; Le CNEA,

Signataires	
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 9.2.1, la phrase « Le SMC est fixé à 1 386,35 € à compter du 1er juillet 2014. » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 391,20 €.»

Article 2

En vigueur étendu

Concernant l'année durant laquelle ces dispositions seront étendues, l'augmentation du SMC des salariés classés en groupes 7 et 8 induit une revalorisation de la rémunération minimale annuelle calculée en appliquant le rapport entre le nombre de mois entiers suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et 12.

Article 3

En vigueur étendu

En vue de se conformer à l'article L. 2241-9 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche du sport négocient actuellement un accord relatif à l'égalité femmes-hommes.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 116 du 4 mai 2017 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS CNEA
Organisations de salariés	CGT CGT-FO CFTC FNASS

Article 1er

En vigueur étendu

À l'article 9.2.1 de la CCNS, la phrase « Le SMC est fixé à 1 ? 391,20 € » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 407,89 € à compter du 1er juillet 2017. »

Un quatrième alinéa est inséré dans l'article, comprenant la phrase suivante : « Le SMC est fixé à 1 419,15 € à compter du 1er avril 2018. »

Article 2

En vigueur étendu

Concernant l'année durant laquelle ces dispositions seront étendues, l'augmentation du SMC des salariés classés en groupe 7 et 8 induit une revalorisation de la rémunération minimale annuelle calculée en appliquant le rapport entre le nombre de mois entiers suivant la date d'entrée en vigueur de l'avenant et 12.

Article 3

En vigueur étendu

Pour l'application de ces dispositions, il est rappelé l'existence d'un principe d'égalité de rémunération, issu des dispositions légales et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2017. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 135 du 26 juin 2018 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FNASS,

Article 1er

En vigueur étendu

À l'article 9.2.1 de la CCNS, la phrase « Le SMC est fixé à 1 419,15 € à compter du 1er avril 2018 » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 447,53 € à compter du 1er janvier 2019 ».

Il est ajouté un dernier alinéa à cet article, ainsi rédigé : « Les partenaires sociaux rappellent que ces dispositions ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application des dispositions du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015 ».

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2019. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 140 du 25 mars 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2020

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS ; CNEA,
Organisations de salariés	FNASS ; F3C CFDT ; USPAOC CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

L'article 12.6.2.1 de la CCNS est modifié de la manière suivante :

« Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1 alinéa 1 doit être au moins égale pour un sportif salarié à temps plein à 12,75 SMC brut par an hors avantage en nature.

Le SMC est fixé conformément aux dispositions de l'article 9.2.1 de la présente convention. »

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2020. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Accord du 2 février 2008 Handball masculin de 1re division

Préambule

En vigueur non étendu

Le sport professionnel en général est une activité économique, de surcroît créatrice d'emplois. Les clubs sont donc des entreprises, certes atypiques eu égard à la nature particulière de leur activité et aux conditions de son exercice. Comme tout autre sport, le handball professionnel a une spécificité forte qui accroît encore cette singularité, concrétisée notamment par son histoire, l'organisation de ses compétitions nationales ou internationales et l'organisation du sport en France.

Dès lors, il est important de souligner, au travers de ce préambule, les caractères identitaires de cette activité ayant poussé les parties à mettre en place un accord collectif « Handball masculin de 1re division » en complément du chapitre XII de la convention collective nationale du sport visant à définir les conditions d'emploi, de travail, de rémunération, ainsi que les garanties sociales de ces travailleurs atypiques que sont les joueurs et les entraîneurs. L'économie du présent accord collectif ne peut, en effet, qu'en être fortement imprégnée.

Un club est considéré comme une entreprise de spectacle sportif dont l'objet, à savoir la participation à des compétitions sportives, suppose l'égalité des chances. Cela confère d'autant plus une spécificité à cette activité que le volume des ressources est étroitement lié aux résultats sportifs et que la structure de ces ressources est inhabituelle (sponsoring, subventions publiques, droits de télédiffusion, droits d'entrée et recettes liées aux matches tout spécialement). Concernant les charges, elles sont essentiellement constituées des rémunérations des joueurs et entraîneurs.

Le contenu du contrat de travail du joueur est, quant à lui, largement conditionné par la durée intrinsèquement courte de la carrière d'un joueur ainsi que par l'importance, pour une exécution normale des obligations contractuelles, de l'état physique et mental du joueur ; et cela a un impact aussi bien au plan de la qualité de la prestation de travail que de l'importance de la protection de la santé du salarié.

Il découle de ces spécificités un devoir, moral notamment, des différents dirigeants du handball de favoriser l'épanouissement des joueurs et entraîneurs au sein du club, ainsi que la préparation de la reconversion extrasportive des joueurs et la formation continue des joueurs et également des entraîneurs. Ces spécificités créent également des obligations morales particulières aux joueurs et entraîneurs en matière de contribution aux résultats du club et à son développement.

TITRE Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu

1. 1. Nature de l'accord

Le présent accord collectif a vocation à devenir un accord sectoriel, annexe à la convention collective nationale du sport en application de son chapitre XII, relatif au sport professionnel.

1. 2. Champ d'application

1. 2. 1. Clubs visés

Le présent accord concerne les seuls clubs de handball engagés en 1re division masculine (ci-après désignés les « clubs »).

Dans le présent accord, l'expression « le (s) club (s) » désigne la structure juridique du club chargée de la gestion des activités professionnelles et / ou de la gestion du centre de formation c'est-à-dire la société sportive (quel que soit son statut juridique) ou, à défaut, l'association sportive.

1. 2. 2. Personnels concernés

Le présent accord concerne notamment l'ensemble des conditions de travail, de rémunération, d'emploi, ainsi que les garanties sociales des catégories de personnels ci-après :

- les joueurs sous contrat professionnel exclusif ou professionnel pluriactif avec le club ;
- les jeunes joueurs en formation sous contrat « stagiaire » avec le club liés par une convention de formation conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- le ou les entraîneurs principaux et adjoints de l'équipe évoluant en 1re division professionnelle sous contrat avec le club ;
- le ou les entraîneurs sous contrat avec le club en charge du centre de formation agréé.

Le contrat est un contrat de travail de joueur « professionnel exclusif » si le salarié fait de sa profession de joueur sa profession salariée exclusive ; à défaut, si le salarié en fait sa profession principale, le contrat de travail est un contrat de joueur « professionnel pluriactif ».

Les contrats d'entraîneur principal et adjoint ou de joueur professionnel exclusif ou professionnel pluriactif sont conclus par les sociétés sportives des clubs ou, seulement en l'absence d'une telle société, par l'association affiliée à la FFHB.

Les contrats des stagiaires, du ou des entraîneurs en charge du centre de formation sont conclus par la société sportive ou l'association suivant le libre choix effectué par le club de confier à l'une ou l'autre de ces structures la gestion du centre de formation agréé.

Article 2

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord sont :

- du côté des clubs (partie employeur) :

- l'union professionnelle des clubs de handball, dénommée UPCH, regroupant la majorité des clubs professionnels de 1re division masculine.

- du côté des joueurs et des entraîneurs (partie salariés) :

- l'association des joueurs professionnels de handball, dénommée AJPH, affiliée à la FNASS (Fédération nationale des associations et des syndicats de sportifs) dont la représentativité a été, dans le secteur du sport, admise en application des critères définis à l'article L. 133-2 du code du travail, le 5 juillet 2000 par décision du ministre chargé du travail.

- le syndicat des entraîneurs de handball, dénommé 7 Master.

Ci-après désignées les « parties signataires ».

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Durée, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, de le dénoncer à la fin de chaque année civile moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. La dénonciation devra être globale. L'avis de dénonciation, adressé par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des parties signataires, devra être accompagné d'un projet de texte.

De nouvelles négociations devront s'engager, dans un délai de 3 mois à compter de la réception de l'avis de la dénonciation.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, dans le cadre et en application des dispositions du code du travail.

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord dans les délais susvisés, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application du présent accord, à l'expiration de ces délais, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

3.2. Révision

Le présent accord est révisable à tout moment à la demande de l'une des organisations syndicales signataires, salariale ou patronale représentative au plan national, sans préjudice des négociations obligatoires prévues par l'article L. 132-12 du code du travail : au minimum une fois par an sur les salaires, une fois tous les 3 ans sur l'égalité professionnelle et l'emploi des salariés âgés et au minimum une fois tous les 5 ans sur les classifications.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet de texte et fera l'objet d'une négociation dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Liberté d'opinion

Toute discrimination en raison de l'origine, des moeurs, de la situation familiale, de l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes est prohibée.

Nul ne saurait pour l'un de ces motifs être écarté d'une procédure de recrutement ou être sanctionné disciplinairement de même qu'une telle discrimination ne saurait fonder la décision de rupture ou de non-renouvellement d'un contrat de travail. Tout acte contraire serait, en vertu de l'article L. 122-45 du code du travail, nul de plein droit.

Il est par ailleurs précisé que les clubs entrant dans le champ d'application du présent accord sont déterminés au regard du fait qu'ils prennent part aux compétitions de 1re division, qui sont organisées par la LNH, et que la profession de joueur de handball au sein d'un club professionnel membre de la LNH est exclusivement masculine, compte tenu de la nature même de ce sport qui exclut la mixité lors de sa pratique.

4.2. Liberté syndicale

Le droit d'adhérer à tout syndicat de son choix est reconnu à tous les personnels visés par le présent accord.

L'exercice de ce droit est concrétisé par le respect intégral des dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail.

4.3. Absences pour raisons syndicales

a) Autorisations d'absence liées à la négociation du présent accord :

Des autorisations d'absence sont accordées aux joueurs (dans la limite de 2 joueurs maximum par club et 5 joueurs sur l'ensemble des clubs) et entraîneurs mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions officielles de négociation de l'accord collectif Handball masculin de 1re division. Pour toute participation à la commission paritaire, les autorisations d'absence sont accordées dans les conditions prévues à l'article 5.2.3 ci-après.

Ces absences doivent être justifiées par la présentation de la convocation précisant les lieux et dates des réunions ; elles ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif.

b) Autres autorisations :

Des autorisations d'absence exceptionnelles peuvent être accordées aux salariés ayant été mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions statutaires de celle-ci, et ce dans la limite de 6 réunions par saison sportive, à raison de 2 réunions par trimestre au maximum.

A cet effet, une demande écrite doit être présentée à l'employeur contre décharge ou lui être adressée en recommandé avec accusé de réception 20 jours francs avant la date de réunion. 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 5

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de négociation de l'accord collectif Handball masculin de 1re division.

5.1. Compétences

Interpréter les dispositions de l'accord collectif.

Interpréter un accord collectif d'entreprise conclu au sein d'un club, si les parties à celui-ci le souhaitent conjointement.

Négocier chaque année pour chaque saison sportive l'accord de salaire, tous les 3 ans la question de l'égalité professionnelle et celle de l'emploi des salariés âgés et, au minimum tous les 3 ans, la question des classifications.

Négocier les questions relatives à la formation professionnelle, à la prévoyance et à l'homologation des contrats de travail ainsi que, pour les joueurs, les conséquences de la participation aux équipes de France, dans le cadre défini en annexe I des présentes et, d'une manière générale, apporter les compléments et aménagements nécessaires à la bonne exécution du présent accord.

5.2. Composition et fonctionnement

5.2.1. Composition

La commission paritaire est composée de représentants des organisations d'employeurs, de joueurs et d'entraîneurs qui sont signataires du présent accord collectif ou qui y ont par la suite adhéré en totalité et sans réserve.

Chacune des organisations représentatives partie au présent accord, à savoir l'organisation « employeurs », l'organisation « joueurs » et l'organisation « entraîneurs », est libre de composer sa délégation comme elle l'entend.

La commission comprend également un représentant de la LNH, dans les conditions prévues ci-dessous.

5.2.2. Fonctionnement

Au sein de la commission, les membres de chacune des 2 délégations (joueurs et entraîneurs) représentant les syndicats de salariés sont au nombre de 2.

La délégation des clubs comprend un nombre de membres égal à celui de la totalité des délégations des syndicats de salariés : 4.

Chaque délégation peut se faire assister de tous conseils et techniciens de son choix, ceux-ci n'ayant aucune voix délibérative.

Le représentant de la LNH au sein de la commission dispose d'une voix consultative. Il peut également se faire assister de conseils ou techniciens de son choix.

Pour la mise en oeuvre de ces missions, la commission désigne en son sein un président choisi alternativement chaque année parmi les représentants des employeurs et des salariés.

La présidence de la première année d'existence du présent accord est assurée par un représentant des employeurs.

L'organisation qui assure la présidence désigne pour l'année considérée un président suppléant qui siège en cette qualité en cas d'absence du président.

Le président établit l'ordre du jour ; il dirige et oriente les débats.

a) Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire est fixé au siège de la LNH.

Il est assuré par la LNH.

Le secrétariat consiste notamment à établir les procès-verbaux de réunions de la commission paritaire ainsi que le rapport annuel d'activité de la commission paritaire. Le secrétariat procède également à l'archivage des décisions prises en interprétation.

b) Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour est fixé par le président de la commission paritaire et communiqué à toutes les parties au plus tard 8 jours avant la date de la réunion fixée par le président. Le président est tenu d'inscrire à l'ordre du jour toute question ou sujet qui lui aura été soumis par écrit par l'une des organisations signataires au plus tard 15 jours avant la date de la réunion. Les réunions de la commission paritaire se tiennent en principe au siège de la LNH. Compte tenu de certains impératifs, le lieu de réunion peut être fixé à un autre endroit, à l'initiative d'une des parties ou de la LNH. La décision est alors prise à la majorité absolue des personnes présentes, représentant de la LNH compris.

La commission se réunit sur saisine d'une ou de plusieurs parties, dans un délai maximum de 30 jours suivant sa saisine. En cas d'urgence et de saisine de la commission par au moins 2 organisations représentatives, elle se réunit dans un délai de 8 jours suivant sa saisine. Dans ce dernier cas, la commission peut se réunir par téléphone.

La commission se réunit en outre une fois par an en vue de faire le point sur ses activités ; les travaux de cette réunion font l'objet d'un rapport en deux parties, l'une concernant ses missions d'interprétation, l'autre son activité de négociation.

c) Décisions de la commission

En matière de négociation, tout accord doit être conclu dans les mêmes conditions que celles respectées pour l'adoption du présent accord.

Si les négociations n'aboutissent pas à un accord, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application dudit accord, notamment en matière de minima salariaux.

En matière d'interprétation, lorsque la décision à prendre concerne l'ensemble des représentations salariées (joueurs et entraîneurs), la délégation des représentants des joueurs et la délégation des représentants des entraîneurs disposent chacune de 2 voix. La délégation des représentants des employeurs dispose de 4 voix. Dans ce cas, les membres de toutes les délégations prennent part au vote.

Si, à l'inverse, la décision à prendre concerne uniquement les joueurs ou uniquement les entraîneurs, seuls les membres de la délégation salariée concernée prennent part au vote avec les membres de la délégation des employeurs. Dans ce cas, la délégation de la catégorie de salariés concernés dispose de 2 voix et la délégation des employeurs dispose également de 2 voix.

En matière d'interprétation, les décisions sont prises à la majorité simple des membres ayant voix délibérative, le président n'ayant pas de voix prépondérante. Si la majorité n'est pas atteinte, les parties tenteront de trouver un consensus concernant l'interprétation devant être faite.

Les décisions de la commission liées à l'interprétation de l'accord collectif prises à l'unanimité des parties prenant part au vote sont considérées comme un avenant à l'accord collectif et s'imposent aux parties pour l'avenir si les membres de la commission conviennent ensuite, après négociation, d'intégrer la décision d'interprétation dans le texte de l'accord. A ce titre, ces décisions sont soumises aux mêmes procédures de dépôt que les avenants à l'accord collectif.

5.2.3. Participation des joueurs ou des entraîneurs en activité aux réunions de la commission paritaire

La participation des joueurs ou des entraîneurs en activité à des réunions de la commission paritaire et mandatés à cet effet par leur organisation syndicale, ne saurait justifier une sanction disciplinaire, dès lors que le club est informé de l'absence, dès que la date de réunion est connue et, dans tous les cas, au moins 1 semaine à l'avance. Cette participation ne saurait être l'occasion d'une diminution de la rémunération du joueur ou de l'entraîneur mandaté.

5.3. Conditions de remboursements

Dépenses liées à la promotion de l'accord collectif

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration engagés pour la participation aux réunions de la commission paritaire sont pris en charge par l'organisation mandataire. Par exception à ce qui précède, ces frais sont pris en charge par la LNH concernant les délégations salariées lorsque, à l'initiative de la LNH, la réunion de la commission paritaire n'a pas lieu au siège de la LNH ou à Paris. Dans ce dernier cas, la LNH est tenue de prendre en charge les frais de 2 personnes par délégation salariée (membres et conseils) au maximum.

Les parties conviennent qu'un certain nombre d'actions destinées à promouvoir et expliquer le fonctionnement du présent accord pourront être engagées au cours de la première saison sportive relative à sa mise en application. La définition des actions à mener ainsi que les modalités de leur financement seront arrêtées conjointement par les parties dans le cadre de la présente commission paritaire.

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires mandatent conjointement la LNH pour procéder aux opérations de dépôt requises par la loi auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi que, après accord des parties signataires, pour engager les démarches utiles en vue de l'extension du présent accord collectif.

La LNH fera également parvenir aux clubs le texte de l'accord et la copie des certificats de dépôt, accompagnés du texte d'avis destiné à être affiché au sein du club pour informer de l'existence et de l'entrée en vigueur de l'accord.

Cet avis mentionnant les parties signataires, la date et le lieu de son dépôt doit être affiché, dans les mêmes conditions que le règlement intérieur, dans les locaux des clubs et de leur centre de formation. Cet avis est matérialisé par les références au texte initial et aux avenants, annexes et accords de salaires.

Le texte de l'accord, ses avenants et leurs modifications sont déposés au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire de ces documents est également remis à chacune des parties signataires et à la ligue nationale de handball qui les

tiendra disponibles en son siège social.

Par ailleurs, tout contrat ou avenant conclu entre le club et un joueur ou entraîneur soumis au présent accord fait expressément référence à celui-ci à titre d'information.

Tout accord relatif à la négociation, la conclusion ou la dénonciation du présent accord collectif sera transmis pour information à la fédération française de handball dès sa signature.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est soumis aux modalités de procédure prévues par la loi selon le calendrier ci-dessous :

Le 1er février 2008	Signature de l'accord
15 jours	Délai d'exercice du droit d'opposition
[compléter]	- dépôt de l'accord au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris ; - dépôt de l'accord auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi
Au 1er juillet 2008, étant précisé qu'il pourra être fait application volontaire de l'ensemble du présent accord à compter du jour de signature par les clubs employeur rentrant dans son champ d'application	Entrée en vigueur de l'accord

Il est expressément entendu que le présent accord collectif entrera en vigueur dans tous les cas à la date indiquée ci-dessus, indépendamment des formalités de dépôt susvisées.

TITRE II Statut des joueurs

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur non étendu

La conclusion d'un contrat de joueur professionnel n'emporte pas automatiquement le droit pour ce joueur de participer aux compétitions officielles.

Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par les statuts et règlements de la LNH, notamment en matière d'homologation et de qualification.

2.1. Principe et portée de l'homologation

Les contrats de joueur professionnel (contrat professionnel et contrat « stagiaire ») sont soumis à la procédure d'homologation prévue par la réglementation de la LNH.

L'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du joueur dans les compétitions professionnelles organisées par la LNH et ne remet pas en cause le lien contractuel entre les signataires.

En conséquence, les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Cela concerne notamment les entraînements qui préservent l'employabilité du joueur et plus généralement les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera due par le club au joueur.

Ce dispositif s'appliquera jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un contrat éventuellement signé avec un autre club à partir de la date de notification de la décision de refus d'homologation, dans les conditions prévues par la réglementation de la LNH et, à défaut, au plus tard, jusqu'à l'expiration du contrat ayant fait l'objet d'un refus d'homologation.

2.2. Procédure d'homologation

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat s'opère conformément aux dispositions de la réglementation de la LNH.

2.2.1. Mention particulière sur les agents sportifs dans les contrats

Une annexe particulière, soumise à homologation et faisant partie intégrante du contrat de travail du joueur, fait apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la LNH le nom des agents sportifs intervenus lors de la conclusion du contrat ainsi que l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

2.2.2. Déroulement de la procédure

Le club adresse un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la LNH, chacune des parties devant fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité. L'homologation des contrats relève de la compétence de la commission juridique de la LNH, conformément à la procédure prévue par la réglementation de la LNH.

2.2.3. Non-transmission des contrats pour homologation

La non-transmission des contrats pour homologation entraîne l'application pour le club d'une mesure administrative automatique de 50 € par document et par jour de retard.

Par ailleurs, le joueur, signataire d'un accord qui n'aurait pas été soumis à homologation, pourra être également sanctionné si son intention de ne pas soumettre le contrat à homologation est démontrée par la commission juridique de la LNH.

2.2.4. Conclusion de plusieurs contrats par un même joueur

Tout club ayant conclu un contrat avec un joueur, qui aurait connaissance de l'existence de tout contrat ou avenant signé entre ce joueur et un autre club, sans en avoir été averti préalablement par le joueur, a la possibilité de saisir la commission juridique et/ou la commission de discipline de la LNH. Le joueur concerné sera passible des sanctions prévues par la réglementation de la LNH.

2.2.5. Obligation d'information pour les clubs des décisions de refus d'homologation

Dès notification par la LNH au club de la décision de refus d'homologation, celui-ci doit en informer le joueur - par tous moyens permettant de faire la preuve de la réception par le destinataire de ladite décision - dans un délai maximum de 48 heures.

2.2.6. Refus d'homologation

Lorsque le contrat n'est pas conforme aux dispositions de la législation en vigueur, de la convention collective nationale du sport, du présent accord collectif et de la réglementation de la LNH, l'homologation est refusée par la commission juridique de la LNH.

L'homologation peut également être refusée pour tout autre motif prévu par la réglementation de la LNH.

Les conséquences d'un refus d'homologation sont fixées à l'article 2.1 ci-dessus. Il est par ailleurs précisé que, en cas de refus d'homologation du contrat pour un motif autre que financier, la partie la plus diligente pourra saisir la commission juridique de la LNH aux fins de conciliation et/ou pour faire constater

par la commission le niveau de responsabilité de chacune des parties au contrat dans ce refus d'homologation.

Quels que soient les motifs de refus d'homologation, les conditions dans lesquelles le joueur pourra signer un contrat dans un autre club sont fixées par la réglementation de la LNH.

2.3. Conditions d'entrée en vigueur du contrat

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat. Le contrat doit prévoir à cet égard que le joueur doit, à titre de condition suspensive, être déclaré comme ne présentant pas de contre-indication à la pratique du handball en compétition par le médecin désigné par le club distinct du médecin du club.

Le contrat prévoit que l'examen médical réalisé par le médecin désigné par le club et la délivrance des résultats de l'examen attestant de ce que le joueur ne présente aucune contre-indication à la pratique du handball en compétition doivent en principe avoir lieu avant la date d'entrée en vigueur du contrat prévue au contrat. Dans le cas où les parties seraient dans l'incapacité de réaliser cet examen médical préalablement à la date d'entrée en vigueur du contrat fixée au contrat, le contrat prévoit que la date d'entrée en vigueur du contrat est retardée jusqu'à la délivrance des résultats de cet examen médical.

En tout état de cause, cet examen doit être effectué au plus tard dans les 72 heures suivant l'arrivée du joueur au sein du club. A défaut, le contrat est valide.

Le joueur ne pourra participer à l'entraînement collectif au sein du club qu'après réalisation de cet examen et après avoir été déclaré comme ne présentant pas de contre-indication à la pratique du handball en compétition.

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Obligations du joueur

Le joueur s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, les principes énoncés ci-dessous, dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence.

1. Le joueur doit participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le club se trouvera engagé sous réserve du droit de retrait prévu par le code du travail.

2. Le joueur doit participer aux entraînements organisés dans le cadre de la structure technique du club. Le joueur s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.

Il doit respecter strictement les instructions de tout membre de la direction technique du club dûment habilité et le plan de préparation physique et sportive.

3. Sauf atteinte à ses convictions, notamment religieuses, le joueur doit être à la disposition du club pour assister et participer à toutes manifestations d'intérêt général, d'animation sociale, actions promotionnelles, démonstrations, exhibitions ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par le club ou dans l'intérêt du club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le club.

4. Le joueur ne peut, sauf autorisation expresse du club, participer à des entraînements ou toutes manifestations sportives autres que celles dues au club (en application des paragraphes 1 à 3 ci-avant, et notamment celles inscrites au calendrier officiel du club qui comprennent obligatoirement la liste et les dates des compétitions internationales communiquées par la LNH avant le début de chaque saison sportive).

5. Le joueur doit être disponible à la demande du club pour toute interview réalisée pour ou par tout média à moins que ses convictions, notamment religieuses, n'y fassent légitimement obstacle.

6. Le joueur doit adopter l'hygiène de vie qui s'impose à son activité sportive et une conduite, avant, pendant et après les entraînements et matches, qui ne puisse pas porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe et/ou à l'image du handball.

7. Le joueur doit, à tout moment, se conformer aux dispositions du présent accord ainsi que notamment au règlement intérieur du club et aux statuts et règlements de la LNH et de la FFHB (et notamment au règlement relatif au dopage).

8. Le joueur doit se soumettre aux contrôles anti-dopage tels que prévus par les textes légaux et réglementaires, sous peine de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture de son contrat de travail pour faute grave.

9. Le joueur doit, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité pour le club les conventions conclues par le club avec ses partenaires et ses fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le club et le joueur.

10. Joueurs « étudiants »

Le joueur étudiant est un joueur suivant une formation en cycle secondaire ou universitaire ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

Le joueur doit informer le club lors de la signature du contrat qu'il est inscrit dans une formation, les conséquences qui en découlent au plan des conditions de travail devant être prévues par le contrat de travail.

Si le joueur désire s'inscrire dans une formation au cours de l'exécution de son contrat de travail, il doit en recueillir au préalable l'accord de son club et les conséquences qui en découlent au plan des conditions de travail prévues par avenant au contrat.

11. La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, le joueur doit souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le club ou assurance personnelle équivalente, copies du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquées au club dans ce dernier cas).

3.2. Obligations du club

1. Le club doit mettre à la disposition du joueur les équipements collectifs nécessaires à la pratique du handball, ainsi que l'équipement individuel prévu par le règlement intérieur. Le club en assure le renouvellement chaque saison.

2. Le club doit permettre au joueur de participer aux entraînements collectifs avec le groupe de joueurs composant le groupe professionnel et aux entraînements individuels demandés par l'entraîneur et lui donner les moyens de s'entraîner pour lui permettre d'atteindre ou de conserver un niveau de condition physique suffisant à la pratique du handball professionnel en compétition.

3. La participation du joueur aux compétitions relève du pouvoir de sélection des responsables du club. En revanche, sauf raison médicale ou disciplinaire, le club ne saurait maintenir de manière systématique l'un des joueurs à l'écart du dispositif mis en place au sein du club pour la préparation et l'entraînement collectif.

4. Le club doit faire ses meilleurs efforts afin de préparer et mettre en oeuvre la promotion sociale du joueur. Le club doit favoriser le plan de carrière et la reconversion du joueur en l'aidant à acquérir une formation parallèle, notamment par la voie d'études et/ou en faisant ses meilleurs efforts pour l'aider à parfaire et compléter des connaissances déjà possédées et/ou en aidant à son reclassement ou sa reconversion.

5. Sous réserve des négociations relatives à cette question, le club doit souscrire une assurance complémentaire de groupe pour garantir l'inaptitude professionnelle totale et définitive à la pratique du handball ou de décès du joueur respectant les conditions fixées par l'article 6.2 du présent accord collectif et ses annexes éventuelles en matière de prévoyance.

6. Le club remet au joueur un exemplaire du règlement intérieur du club, s'il existe, avant le début de la saison et/ou, en cas de mutation, à la signature de son contrat.

7. Dans le cadre de sa formation scolaire, universitaire, ou dans le cadre de sa reconversion professionnelle, le club s'engage à libérer le joueur qui en fait la demande par écrit dans un délai minimum de 7 jours avant le début de sa formation et sur présentation de justificatifs de formation.

3.3. Discipline et sanctions

Les dispositions ci-dessous ne concernent que la relation entre le joueur et le club dans le cadre du règlement intérieur du club et du contrat de travail conclu entre eux ; elles ne visent pas les sanctions d'ordre sportif pouvant être prononcées à l'encontre de tout licencié par les autorités sportives compétentes.

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les joueurs, le club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la rupture du contrat de travail.

3.4. Reprise de l'entraînement

Le club doit informer l'ensemble des joueurs soit par courrier, soit par affichage, de la date de reprise de l'entraînement faisant suite à une période de congés.

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Structure de la rémunération du joueur

La rémunération fixe du joueur comprend un salaire en numéraire fixe et, le cas échéant, la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat. Le salaire en numéraire fixe doit représenter 80 % de la rémunération minimum conventionnelle (comprenant la valorisation des avantages en nature).

La rémunération du joueur peut également comprendre :

- des primes d'objectifs ;
- des primes « d'éthique » ;
- des primes liées à la participation du salarié aux matches officiels ou liées aux résultats sportifs obtenus par le club, versées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement, d'épargne salariale ou dans le cadre d'un accord de participation ;
- toute autre rémunération distincte de la rémunération fixe prévue légalement ou conventionnellement.

Les éléments variables de rémunération s'ajoutant à la rémunération fixe autres que les primes d'objectifs doivent être prévus au contrat et ne peuvent être d'un montant global supérieur à 90 % de la rémunération fixe du joueur.

La rémunération du joueur comprend également la part de rémunération correspondant à la commercialisation par le club de l'image collective de l'équipe dans les conditions fixées par l'annexe I au présent accord. Cette part n'est pas incluse dans la rémunération minimum conventionnelle fixée conformément à l'article 4.2 ci-après.

Tout élément de rémunération convenu entre les parties ou garanti par le club doit être prévu au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du club.

4.2. Rémunérations fixes minimales

En application de l'article L. 132-12 du code du travail et de l'article 3.2 du titre Ier du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les rémunérations minimales applicables aux joueurs pour toute la saison sportive concernée.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un accord de salaire, précisant la période couverte et annexé au présent accord.

En cas de désaccord entre les parties sur l'accord de salaire, l'accord de salaire de la saison précédente sera repris et s'appliquera à la nouvelle saison sportive.

La rémunération fixe versée au joueur en exécution de son contrat de travail (avantages en nature inclus) ne peut être inférieure aux minima convenus ci-dessous pour la saison sportive 2008-2009.

Les rémunérations minima sont fixées pour une saison sportive (soit normalement du 1er juillet au 30 juin) et correspondent à un temps plein ; elles s'appliquent donc pro rata temporis pour le temps partiel, dans le respect des dispositions de la convention collective nationale du sport et du présent accord relatives à la durée minimum de travail.

Les différentes primes s'ajoutant éventuellement à la rémunération fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1 ci-dessus, ne sont pas prises en compte dans les comparaisons avec les minima conventionnels en vue de rechercher si celui-ci est respecté.

Rémunération fixe minimum du joueur au titre de la saison 2008-2009 :

- 19 703,12 € brut annuel (comprenant la valorisation des avantages en nature) ;
- 1 642 € brut mensuel (comprenant la valorisation des avantages en nature),

sous réserve du respect du montant fixé par l'article 12-6-2-1 de la convention collective nationale du sport.

4.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le 8e jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à 30 jours au plus d'intervalle.

Les primes sous forme de salaire liées aux participations du joueur aux matches officiels ou aux résultats sportifs obtenus par le club doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée. En cas de prime obtenue au cours du dernier mois de la saison sportive, ladite prime devra être versée dans le mois suivant le mois au cours duquel celle-ci aura été obtenue.

Toute autre prime sous forme de salaire devra être versée à compter de son fait générateur au plus tard le 8e jour après l'échéance du mois concerné.

Conformément aux dispositions du code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un joueur doit être formulée par ce dernier dans un délai de 5 ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

A défaut de paiement par le club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le joueur peut adresser à son club une mise en demeure dans un délai de 10 jours ouvrés à compter de la date à laquelle le paiement aurait dû intervenir.

Le non-paiement par le club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée en lettre recommandée avec accusé de réception par le joueur justifie la rupture du contrat. Elle est imputable au club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts courant à compter de la réception de la mise en demeure.

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Durée du travail, intersaison et repos

5.1.1. Préambule

Plus que pour quelqu'autre profession, pauses et repos sont essentiels dans le handball, de même que la durée du travail ne doit pas être excessive. Ce sport nécessite en effet une condition physique optimale qui rend indispensable le respect des dispositions légales et de la convention collective nationale du sport imposant des pauses et repos minima ainsi qu'une durée maximum de travail. En effet :

- les dispositions concernant la durée du travail en général, qui comprennent aussi celles relatives aux repos et aux pauses, relèvent d'un objectif de protection de la santé et de la sécurité ;
- la bonne condition physique du joueur conditionne la qualité des prestations, donc les résultats sportifs du club. Le respect de ces principes contribue donc aussi à une bonne exécution des obligations contractuelles du joueur.

La nature particulière de l'activité d'un joueur, particulièrement son caractère ludique ainsi que la nécessité d'une préparation importante rendent indispensable la déclinaison de la définition légale de la notion de temps de travail effectif.

Par ailleurs, si certaines périodes d'activité se répètent semaine après semaine, il en est d'autres qui dépendent soit du calendrier des compétitions et/ou, soit du fait que tous les joueurs ne figurent pas sur la feuille de match. L'horaire collectif ainsi que les horaires individuels varient d'une semaine à l'autre au cours de la saison pour des raisons indépendantes de la volonté du club.

Il ressort également de ces considérations que le présent accord doit prévoir des dispositions relatives à la bonne gestion du temps de travail, notamment lors de l'intersaison telle que définie à l'article 5.2.4 du présent accord.

5.1.2. Repos

a) Repos quotidien

Une durée minimale de repos de 11 heures entre 2 jours de travail doit impérativement être respectée. Elle peut toutefois être réduite à 9 heures pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

b) Repos hebdomadaire

Tout joueur a droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail, sans aucune présence au club et/ou sans aucun lien de subordination avec son employeur. Le jour de repos est identique pour tous les joueurs du club. La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures en continu comprenant la période de 0 heure à 24 heures du jour calendaire de repos. Cette durée peut être réduite à 33 heures lorsque, au cours de la journée précédente ou suivante, a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur.

c) La durée du repos sera en principe donnée par le club en priorité le dimanche.

d) Accumulation de matches

Compte tenu de l'importance particulière que revêt pour le joueur et sa carrière la possibilité de prendre part à des compétitions prestigieuses telles que la coupe de la ligue, la coupe de France ou la Coupe européenne, en parallèle de sa participation au championnat, il peut exceptionnellement être dérogé à la limite posée en matière de repos hebdomadaire jusqu'à 7 semaines consécutives et 2 fois seulement dans la saison sportive, dès lors que le club se trouverait engagé dans une même semaine dans une multiplicité de matches officiels au titre de ces diverses compétitions.

Les jours de repos hebdomadaire qui ne pourront être pris en raison de la nature de la compétition seront reportés dès la fin de celle-ci (ces derniers ne se substituent pas aux jours de congés mais s'y ajoutent).

Ces jours de repos non pris peuvent l'être à hauteur maximale de 14 jours sur l'année et sur seulement 2 périodes.

e) Travail de nuit

A l'exception des déplacements pour se rendre ou rentrer d'un match, le travail de nuit est prohibé. Est considéré comme travail de nuit celui effectué entre minuit et 7 heures.

5.1.3. Durée du travail

a) Temps de travail effectif

1. C'est celui que le joueur consacre notamment aux :

- matches proprement dits, que le joueur soit sur le terrain, simplement sur la feuille de match ou venu en déplacement avec l'équipe sans être inscrit sur la feuille de match ;
- entraînements collectifs, ainsi que les entraînements individuels s'ils sont commandés par l'entraîneur ;
- séances de musculation, et plus généralement d'entretien de la forme physique, imposées par l'entraîneur ;
- rencontres avec le médecin du club, les kinésithérapeutes, le diététicien et d'une manière plus générale tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental, séances de récupération (décrassage, thalasso...);
- repas pré et post matches pris en commun à la demande du club ;
- séances d'analyses vidéo ;
- déplacements pour se rendre et revenir du lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur, chez l'adversaire ou sur terrain neutre, et ce quel que soit le mode de transport.

2. Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par le joueur à la participation à des manifestations promotionnelles et à des actions publicitaires et/ou commerciales à la demande du club et visant à utiliser le joueur pour la promotion du club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

b) Durée effective du travail

Eu égard à la nature particulière de l'activité et spécialement du calendrier des compétitions établi par la LNH, l'horaire collectif est inévitablement inégalement réparti sur l'ensemble de la saison.

L'ensemble des activités énumérées à l'article 5.1.3.a représente, sur l'ensemble de la saison, une durée n'excédant pas 1 607 heures. Ce chiffre concrétise la durée du travail normale du joueur professionnel engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein. C'est sur la base de cette durée que sont fixés contractuellement la rémunération annuelle effective ainsi que les minima prévus à l'article 4 ci-dessus.

Si, quelle qu'en soit la raison, le temps de travail annuel effectif d'un joueur excède ce seuil de 1 607 heures à la fin de la saison, les heures excédentaires donnent droit à un repos compensateur égal à 110 % de leur montant, la date de prise du repos étant fixée pour ne pas gêner les entraînements. Si le contrat prend fin à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, le joueur percevra, avec le salaire du dernier mois d'activité, la rémunération de ces heures supplémentaires assortie d'une majoration de 10 %. Le taux de chacune de ces heures sera obtenu en divisant la rémunération annuelle par 1 607. Toutefois, cette disposition ne sera pas opposable au club dès lors que ce dépassement résulte de la sélection du joueur dans une équipe nationale.

L'horaire collectif est concrétisé par l'accomplissement de toutes les activités énumérées à l'article 5.1.3.a. Les dépassements individuels de l'horaire collectif qui peuvent naître de ces activités donneront lieu à un repos compensateur égal à 110 % pris aux mêmes périodes et dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus. Si les repos ne sont pas pris à la date de cessation du contrat, ils donneront droit à rémunération majorée de 10 % dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus.

c) Répartition de l'horaire

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;
- le match a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre et le club visité est lointain et nécessite donc de se rendre la veille sur les lieux ;
- le match a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre et le club visité est proche et ne nécessite donc pas de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs. De ce fait, le seul module pertinent pour déterminer les modalités de répartition de l'horaire collectif est la saison, ce qui peut justifier la mise en place d'un horaire modulé par référence à l'article L. 212-8 du code du travail.

Dès que le calendrier des compétitions est établi par la LNH, les parties au présent accord se réunissent afin d'établir le programme indicatif de la répartition de la durée du travail dans le cadre d'un avenant au présent accord conclu pour la saison à venir. Au vu de cet avenant, chaque club établit son programme indicatif (nécessairement différent d'un club à l'autre) en tenant compte des 4 types d'horaire prévus à l'article 5.1.3.a. Le programme de la modulation ainsi fixé est soumis pour avis au comité d'entreprise avant sa mise en oeuvre ou, à défaut de comité d'entreprise, aux délégués du personnel.

La durée effective du travail au cours d'une semaine civile ne peut excéder 48 heures. Le nombre de semaines concernées par cette durée maximum hebdomadaire est fixé chaque année en fonction du nombre de semaines au cours desquelles ont lieu des déplacements chez un adversaire nécessitant de dormir sur place.

Du fait de l'impact du recours aux contrats à durée déterminée d'usage sur le rythme des saisons sportives, n'a pas à être particulièrement traité le problème de la rémunération des joueurs n'ayant pas exercé durant la totalité de la saison. En cas de rupture anticipée d'un commun accord du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, les heures excédant le seuil fixé par proratisation du total des 1 607 heures au nombre de mois d'activité sont traitées de la même manière que celles excédant 1 607 heures sur la saison.

d) Temps partiel

Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est possible que pour les professionnels pluriactifs et les professionnels exclusifs étudiants.

Est considéré comme étudiant, un joueur suivant une formation en cycle secondaire ou universitaire ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux, à l'exception des joueurs apprentis.

Compte tenu des exigences de l'activité de joueur de handball et de l'obligation des clubs en matière de santé et de sécurité, le contrat de travail d'un joueur de handball professionnel pluriactif est nécessairement conclu pour un minimum de 1 mi-temps par rapport à la durée légale et contractuelle.

Les heures complémentaires pour les salariés à temps partiel sont en principe interdites ; elles ne sont exceptionnellement admises que par accord exprès entre les parties dans les limites prévues au 3e alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, et à condition qu'elles soient compatibles avec les obligations incombant au joueur à l'égard du second employeur.

La nature de l'activité du joueur fait que son horaire, même s'il est inférieur à la durée légale, doit varier d'une semaine à l'autre suivant la même amplitude que celle des joueurs à temps complet sur le fondement des 4 types d'horaires identifiés à l'article 5.1.3.c ci-dessus. Pour les joueurs salariés à mi-temps, la durée contractuelle du travail est fixée à l'année et est au maximum de 800 heures pour la saison sportive.

e) Information et contrôle

L'horaire collectif prévisionnel établi à partir du calendrier des compétitions est affiché sur le tableau de la direction. Les dépassements individuels de la durée du travail correspondant à des horaires collectifs (rendez-vous avec le staff médical et paramédical, participations à des manifestations promotionnelles et/ou commerciales à la demande du club...) sont reproduits dans un registre indiquant la date de l'événement, la durée du temps qui y est consacré, le nom des joueurs y ayant participé.

5.2. Congés payés

5.2.1. Définitions

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 223-1 et suivants du code du travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (article 5.1.2 ci-dessus), du repos entre deux matches, et des périodes de préparation physique sous l'autorité du club ou en application des directives données par celui-ci.

5.2.2. Durée des congés

La durée minimale du congé annuel est de 3,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 42 jours ouvrables par an, soit 7 semaines annuelles.

Le contrat du joueur étant en principe conclu pour toute la durée de la saison sportive concernée par le contrat de travail, la période de référence prévue au 2e alinéa de l'article L. 223-2 du code du travail, et la période de congés, telle qu'elle est définie à l'article L. 223-7 du code du travail, courent en principe du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive (dont les dates sont définies par la LNH).

5.2.3. Période des congés

Une partie de ces congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison, cette faculté n'étant admise que si le congé est pris collectivement par l'ensemble des joueurs se trouvant dans la même situation, à l'exception des joueurs sélectionnés en équipe de France.

La définition des périodes de congés est étroitement liée, d'une part, au rythme de la saison sportive, d'autre part, au calendrier des entraînements et des compétitions de chaque club ainsi qu'aux obligations sportives des joueurs.

Prenant en compte l'état de ces éléments à la date de signature du présent accord, les périodes de congés sont fixées comme suit :

- 4 semaines en continu sont prises dans l'intersaison telle que définie ci-après ;

- 2 semaines prises collectivement au sein du club (sauf pour les joueurs sélectionnés en équipe nationale à cette date) pendant la saison sportive, dont 10 jours en continu au minimum en fin d'année civile. Cette période de 10 jours sera commune à tous les clubs et comprendra l'une des deux fêtes de fin d'année et au moins le 25 décembre ou le 1er janvier, sous réserve que la commission paritaire vérifie chaque année si le calendrier le permet. Si le calendrier ne le permet pas, cette période de 10 jours consécutifs pourra être réduite après accord de la commission paritaire. Les dates des périodes ci-dessus sont fixées chaque année au vu du calendrier de la saison à venir ;

- une 7e semaine de congés dont les dates restent à la discrétion du club. Du fait de la multiplication des sélections internationales pour les années post-olympiques, les clubs ne seront pas tenus, de manière exceptionnelle, de donner une 7e semaine de congés aux joueurs ayant participé à la préparation des jeux Olympiques et/ou aux jeux Olympiques.

Conséquences sur le contrat de travail d'une participation aux équipes de France :

Pendant les périodes de sélection, les joueurs restent salariés de leur club et conservent les droits attachés à cette qualité conformément à l'article L. 222-3 du code du sport ;

Conformément à la convention LNH-FFHB sur la mise à disposition des internationaux : « Les clubs professionnels gérés par la LNH sont tenus de mettre à disposition de la FFHB leur(s) joueur(s) retenu(s) en équipe de France pour les rencontres ou stages organisés par la FFHB. »

Compte tenu de la situation particulière des internationaux mis à la disposition de la fédération française, les clubs veilleront au respect des obligations conventionnelles, notamment en matière de congés payés ou de protection sociale minimale. Il est rappelé à ce titre que selon les règlements internationaux la durée de la libération des joueurs est limitée suivant le type de manifestations auquel le joueur est convoqué :

Pour les jeux Olympiques, championnats du monde, championnats continentaux, la libération est limitée à 15 jours avant le début de la manifestation jusqu'à 1 jour après la fin de la manifestation ;

Pour les matches et tournois qualificatifs pour les manifestations ci-dessus, la libération est limitée à 2 jours avant le début de la manifestation jusqu'à 1 jour après la fin de la manifestation ;

Pour les manifestations diverses de l'équipe nationale, la libération est limitée à 15 jours par saison, y compris les jours de voyage aller et retour.

Les clubs employant des joueurs étrangers susceptibles d'être appelés en sélection par leur fédération respective sont tenus de les libérer dans les mêmes conditions énoncées ci-dessus.

5.2.4. Intersaison

L'intersaison est la période comprise, pour un club, entre la fin de sa participation aux compétitions officielles de la saison en cours et le début de sa participation aux compétitions de la saison suivante. Cette période se situe en conséquence entre la fin des compétitions officielles du club et le dernier jour de la saison (30 juin) et à compter du 1er jour de la saison officielle (soit normalement le 1er juillet) jusqu'à la reprise de la compétition officielle.

L'intersaison comprend des périodes de congés, de préparation physique individuelle et de préparation collective sans matches officiels. L'intersaison étant à cheval sur deux saisons sportives, les périodes visées ci-dessus peuvent être relatives à ces deux saisons.

L'intersaison comprend pour chaque joueur :

- un minimum de 4 semaines en continu sans présence au club comprenant la période de congés payés ;

- une période de préparation individuelle et collective d'un minimum de 5 semaines en continu à la suite de la période visée ci-dessus, avant que le joueur puisse participer aux compétitions officielles. Cette période peut inclure :

- des stages ;

- des matches amicaux à compter du 10e jour.

L'application des périodes ci-dessus donne au total un minimum de 9 semaines pour l'intersaison, cette période pouvant être allongée en fonction du calendrier officiel de chaque club.

Les parties fixent chaque année les conditions d'organisation de cette période d'intersaison, après connaissance du calendrier de la saison à venir.

Dès la fin de sa participation aux compétitions officielles, chaque club précisera à ses joueurs les dates et conditions de l'intersaison, et notamment les périodes de congés payés au titre de l'année en cours, et celles prises par anticipation sur l'année suivante.

Dans la mesure où un joueur mute à l'intersaison, il lui appartient de prévenir son nouveau club des congés pris entre la fin des compétitions et le dernier jour de la saison, et d'obtenir auprès de lui les mêmes renseignements pour la période d'intersaison commençant le 1er jour de la saison suivante. Ces informations devront être communiquées à la commission juridique de la LNH par le nouveau club auquel le joueur devra donc communiquer toutes indications utiles sur sa situation au regard de son précédent club.

Sans préjudice des éventuelles conséquences dans la relation contractuelle entre le club et le(s) joueur(s) concerné(s), tout manquement aux dispositions du présent article porté à la connaissance de la commission paritaire est susceptible de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la LNH par la commission de discipline compétente. Dans ce cas, la commission paritaire ou chacune des parties au présent accord pourra saisir la LNH aux fins d'engagement de la procédure.

5.2.5. Indemnité de congés payés

Dès lors que les congés n'ont pu être donnés, sous réserve des cas dérogatoires ci-dessous, l'indemnité de congés payés est égale à 200 % de la rémunération que le joueur aurait perçue s'il avait travaillé au cours de la même période.

Dès lors qu'un joueur a eu un arrêt de travail pour une blessure et que l'arrêt de travail se substituait aux périodes de congés (le joueur n'ayant pu prendre la totalité de ses 7 semaines de congés), il sera indemnisé par des congés payés à hauteur de 100 % de son salaire de référence à moins que ces congés non pris ne lui soient donnés hors des périodes de congés collectifs.

5.3. Santé, hygiène et sécurité

5.3.1. Prescriptions générales

Le club doit veiller à mettre en oeuvre les moyens permettant aux joueurs d'être dans des dispositions optimales en vue de leur participation aux compétitions pour la préparation desquelles ils ont été engagés.

Il appartient au joueur de se présenter aux matches et entraînements dans les conditions requises.

5.3.2. Hygiène

La commission médicale de la LNH, composée de spécialistes de la médecine sportive, est chargée de proposer les conditions impératives d'hygiène à respecter lors des rencontres et des entraînements. Le club doit veiller à mettre les moyens en oeuvre pour s'y conformer.

5.3.3. Sécurité

La pratique du handball est une activité à risques. Les clubs doivent organiser entraînements et rencontres, tant officielles qu'amicales, de manière à respecter les conditions impératives résultant des règles applicables en matière de sécurité édictées par la loi et les réglementations de la FFHB et de la LNH.

De leur côté, les joueurs doivent respecter les obligations qui leur incombent du fait de ces règles et, plus généralement, toutes les consignes édictées par le club, sous peine de sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

5.3.4. Santé

5.3.4.1. Visite médicale de non-contre-indication :

L'examen médical destiné à établir l'absence de contre-indication à la pratique du handball en compétition est effectué dans les conditions prévues à l'article 2.3 du chapitre 1er du titre II du présent accord.

Si l'examen démontre une contre-indication médicale, le joueur aura la possibilité de saisir la commission médicale de la LNH aux fins de désignation d'un médecin expert pour réalisation d'une contre-expertise.

5.3.4.2. Suivi médical :

Les clubs prennent toutes dispositions pour que le suivi médical des joueurs soit assuré tout au long de la durée du contrat de travail. A cet effet, le club met un médecin habilité par le club (dit médecin du club) à la disposition du joueur.

Toutefois, le joueur a la liberté de consulter tout praticien de son choix en dehors de la structure médicale du club. Néanmoins, compte tenu de la nécessité de cohérence du suivi médical de l'ensemble des joueurs de l'effectif, il lui est recommandé :

- de consulter préalablement le médecin du club en cas de problème médical lié à son activité professionnelle de joueur de handball ;
- dans le cas d'une consultation d'un médecin extérieur au club pour une pathologie liée à son activité professionnelle de joueur de handball, de demander au médecin du club toute information susceptible d'aider le diagnostic et le traitement donné lors de cette consultation extérieure ;
- d'informer le médecin du club - soit directement, soit par l'intermédiaire de ce praticien extérieur au club - préalablement à la mise en oeuvre de tout traitement prescrit en dehors de la structure médicale du club, de manière que le médecin du club puisse en mesurer les conséquences éventuelles sur l'activité du joueur ;
- en cas de mise en oeuvre de soins en dehors de la structure médicale du club, de transmettre au praticien extérieur au club - soit par le joueur lui-même, soit par le médecin du club à la demande du joueur - les informations utiles liées à son activité professionnelle.

5.3.4.3. Prévention et lutte contre le dopage :

Les sanctions disciplinaires prononcées par les instances sportives dans les cas de dopage peuvent, s'il y a lieu et à l'initiative du club, faire l'objet de sanctions disciplinaires à l'encontre du joueur par le club en exécution du règlement intérieur du club et/ou du contrat de travail.

Article 6

En vigueur non étendu

Préambule :

Les articles 6.1.a et 6.2 sont à la charge exclusive de l'employeur, qui supportera dans sa totalité les charges ci-dessous (le maintien de salaire pendant 90 jours et la garantie décès et invalidité permanente).

L'article 6.1.b est à la charge de l'employeur à 50 % et du salarié à 50 %.

6.1. Maintien de la rémunération

en cas de maladie ou d'accident du travail

a) Pendant les 90 premiers jours d'arrêt

Les joueurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient, quelle que soit leur ancienneté dans le club, du maintien intégral de leur rémunération brute prévue au contrat de travail (y compris, le cas échéant, la part de la rémunération correspondant à l'exploitation de l'image collective) à compter du premier jour d'arrêt de travail, dans les conditions figurant ci-après et les limites figurant au paragraphe 3 du présent article, en cas de maladie ou d'accident de travail.

Le club complète le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie pour permettre le maintien de la rémunération du joueur et dans lesdites limites figurant ci-dessous.

Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :

- jusqu'à la date d'expiration, pour quelque cause que ce soit, du contrat de travail dans le cas où le contrat prend fin avant l'expiration d'un délai de 90 jours à compter du premier jour d'arrêt de travail ;
- dans les autres cas, jusqu'au 90e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues par le club au joueur qu'en complément de celles allouées par le régime de sécurité sociale. Par exception à ce principe, ces indemnités sont toutefois dues par le club au joueur pluriactif qui, malgré son arrêt de travail par rapport au club pour cause de maladie ou d'accident du travail, ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire du fait de la poursuite de son activité pour le compte de son second employeur.

Dans tous les cas, la reprise par le joueur de son travail, suite à une maladie ou un accident de travail, n'est considérée comme effective qu'à compter du moment où celui-ci est considéré apte, selon avis du médecin du travail, à reprendre l'intégralité des entraînements et à participer aux compétitions professionnelles.

b) A partir du 91^e jour d'arrêt

Les joueurs, entrant dans le champ du présent accord et quelle que soit leur ancienneté, faisant l'objet d'un arrêt de travail pour maladie ou accident de travail d'une durée supérieure à 90 jours, bénéficient, à partir du 91^e jour d'arrêt de travail, du maintien de leur rémunération dans les conditions suivantes :

- la rémunération n'est maintenue que dans la limite des tranches de salaire A et B de la sécurité sociale ;
- la rémunération n'est garantie que :
 - jusqu'à la date d'expiration, pour quelque cause que ce soit, du contrat de travail dans le cas où le contrat prend fin après le 90^e jour d'arrêt de travail et avant l'expiration d'un délai de 365 jours à compter du premier jour d'arrêt de travail ;
 - dans les autres cas, jusqu'au 365^e jour d'arrêt de travail.

6.2. Garanties en cas d'invalidité permanente et décès

L'ensemble des joueurs entrant dans le champ d'application du présent accord, quelle que soit leur ancienneté dans le club, bénéficient d'une assurance de groupe complémentaire leur permettant de bénéficier du versement d'un capital en cas de décès et d'une prestation mensuelle en cas d'invalidité permanente selon le régime de base défini par la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

- en cas de décès, le capital sera égal à 300 % du salaire de référence ;
- en cas d'invalidité permanente, la rente mensuelle qui sera payable par mois civil échu pendant toute la durée de l'invalidité, complètera celle de la sécurité sociale jusqu'à :
 - 48 % du salaire de référence (ramené à un salaire mensuel) pour la 1^{re} catégorie ;
 - 80 % du salaire de référence (ramené à un salaire mensuel) pour les 2^e et 3^e catégories ;
- et, en cas de rupture du contrat de travail, dans la limite de 100 % du salaire annuel net après cumul des prestations de l'organisme de prévoyance, de la sécurité sociale ou de tout autre organisme.

Le calcul des prestations dues au joueur en cas de décès ou d'invalidité permanente se fera sur la base d'un salaire de référence correspondant au salaire brut annuel perçu par le joueur en application de son contrat de travail conclu avec le club, limité aux tranches de salaire A et B de la sécurité sociale et éventuellement majoré par enfant à charge selon un pourcentage à convenir.

Il est précisé que pour les joueurs dont le contrat est d'une durée inférieure à 1 an, le salaire brut mensuel du joueur sert de référence pour le calcul du salaire brut annuel. Le salaire brut annuel inclut l'ensemble des avantages en nature.

Il est convenu que les parties signataires examineront chaque année la situation de l'ensemble des clubs en ce qui concerne les conditions de mise en oeuvre des garanties collectives décès et invalidité ou incapacité permanente. Au vu de cette situation, elles pourront éventuellement convenir des modifications qu'il convient d'apporter au dispositif pour son fonctionnement.

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Définitions et champ d'application

Le présent article vise la reproduction, par les personnes habilitées dans le cadre du présent article, des attributs de la personnalité du joueur au sens de l'image, du nom et/ou de la voix du joueur (ci-après dénommés « l'image du joueur »), associés à l'image du club au sens du nom, des emblèmes, des sigles et/ou signes distinctifs du club (ci-après dénommée « l'image du club »), association dénommée « image associée », et ce sur tout support et ou par tout moyen.

On entend par image associée collective la reproduction sur un même support de l'image associée de 3 joueurs au moins de l'équipe du club évoluant en 1^{re} division, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leur activité professionnelle de joueur de handball. En deçà de ce seuil, il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle du joueur associée à celle du club (ci-après dénommée l'« image associée individuelle »).

7.2. Exploitation de l'image associée collective des joueurs du club

7.2.1. Exploitation de l'image associée collective par le club

Le club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des joueurs dont les contrats de travail sont en cours de validité, et ce sur tout support et par tout moyen. Dans le but de permettre au club d'écouler les stocks de produits dérivés et les outils de communication (plaquettes, affiches...) reproduisant l'image associée collective des joueurs et comportant l'image d'un joueur dont le contrat de travail a pris fin, il est entendu que l'utilisation de l'image associée collective des joueurs par un club est concédée après la durée de validité du contrat de travail du joueur dans les cas expressément visés ci-après et dans les conditions suivantes :

- pendant une durée maximale de 6 mois concernant la commercialisation des produits dérivés utilisant l'image associée collective des joueurs comprenant celle du joueur dont le contrat a pris fin ;
- pendant une durée maximale de 1 an concernant la diffusion des outils de communication utilisant l'image associée collective des joueurs comprenant celle du joueur dont le contrat a pris fin.

Ladite prolongation de droits prend fin dès que les stocks desdits produits dérivés et/ou outils de communication sont écoulés.

7.2.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers

Le joueur autorise les partenaires du club (collectivités, partenaires commerciaux, etc.) à utiliser à leur profit, sur tout support et par tout moyen, son image associée collective dès lors que son contrat de travail avec le club est en cours de validité, dans des conditions mettant en évidence le partenariat existant avec le club et l'équipe et non avec un joueur en particulier et à condition qu'il n'ait pas concédé à titre exclusif l'utilisation de son image individuelle à une personne concurrente du partenaire du club. Ladite autorisation peut toutefois être concédée au-delà de la durée de validité du contrat de travail dans des conditions identiques à celles accordées au club aux termes de l'article 7.2.1 ci-dessus jusqu'au début de la compétition officielle suivante.

Toutefois, le joueur pourra requérir l'accord exprès et écrit de son partenaire (titulaire d'un droit d'exploitation de son image à titre exclusif) pour que le partenaire du club, concurrent, soit autorisé à utiliser l'image du joueur exclusivement de manière associée et collective dans les conditions décrites ci-avant, pendant toute la durée susvisée.

Pendant toute la durée de l'utilisation de l'image associée collective des joueurs dans les conditions prévues par le présent article, le joueur a l'obligation d'informer le club des contrats conclus par lui aux fins d'utilisation de son image.

7.3. Exploitation de l'image associée individuelle des joueurs du club

7.3.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le club

Le club peut utiliser à son profit l'image individuelle du joueur associée à celle du club pendant toute la durée du contrat de travail pour :

- assurer la promotion du club ou celle des compétitions auxquelles le club participe, sur tout support et par tout moyen ;
- la commercialisation sous forme de produits dérivés des équipements sportifs et autres équipements prévus contractuellement le cas échéant.

Dans cette dernière hypothèse relative à la commercialisation des équipements, il est entendu que la durée d'utilisation concédée au titre du présent article est prolongée pendant une durée maximale de 6 mois après la fin du contrat de travail pour permettre l'écoulement des stocks.

Ladite prolongation de droits prend fin dès que les stocks de produits dérivés concernés sont écoulés.

En dehors de ces cas, le club devra obtenir l'accord du joueur concerné pour l'exploitation de son image associée individuelle.

7.3.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un partenaire du club

L'exploitation par un partenaire du club de l'image individuelle d'un joueur de l'effectif associée à celle du club requiert l'accord préalable du (des) joueur(s) dont l'image est envisagée d'être utilisée, ainsi que celui du club. Cette exploitation consentie dans des conditions à déterminer entre les parties prend obligatoirement fin à l'expiration du contrat de travail.

Pendant toute la durée d'utilisation concédée au club à l'article 7.3.1 ci-dessus, le joueur informe le club des contrats conclus par lui aux fins d'utilisation de son image.

Article 8

En vigueur non étendu

La formation professionnelle continue des joueurs a pour objet de favoriser leur insertion professionnelle ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

8.1. Plan de formation

L'employeur établit, conformément à l'article L. 932-1 du code du travail, un plan annuel de formations des salariés.

Compte tenu de la part prépondérante que représentent les salaires des joueurs dans la masse salariale brute globale de chaque club, il convient d'adapter et de renforcer l'accès des ces salariés au plan de formation établi chaque année par le club.

En conséquence, chaque club devra tenir compte de la répartition suivante dans les actions destinées à ses employés :

- 40 % du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées aux joueurs ;
- 30 % du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées aux entraîneurs ;
- 30 % du budget consacré au plan de formation sera affecté aux actions de formation destinées au personnel administratif.

Si l'une des catégories suscitées n'a pas effectuée de demande d'inscription au plan de formation portant sur la totalité de la part lui étant réservée avant le 31 octobre de l'année en cours, le club disposera librement du reliquat des fonds disponibles afin de conclure l'élaboration de son plan de formation.

8.2. Droits individuels de formation

Tous les joueurs bénéficient chaque année d'un DIF de 20 heures par saison sportive, jusqu'à 120 heures maximum cumulables sur 6 ans. Les contrats à durée déterminée de moins de 4 mois d'activité continue ne sont pas concernés par le DIF selon la loi.

Les droits acquis annuellement ne peuvent être cumulés et transférés entre les entreprises relevant du présent accord que dans les conditions prévues par la loi.

Concernant les joueurs embauchés à temps partiel, la durée du DIF est déterminée au prorata de la durée du temps de travail par rapport à un temps plein.

Le club doit informer les salariés relevant du présent chapitre de leurs droits acquis au titre du DIF périodiquement selon les modalités suivantes :

- inscription de ces droits sur le dernier bulletin de salaire en cas de rupture anticipée du contrat de travail ;
- inscription de ces droits chaque année sur le bulletin de salaire du mois de juin.

Les actions de formations au titre du DIF s'effectuent en dehors du temps de travail. Elles peuvent exceptionnellement avoir lieu, avec l'accord de l'employeur, pendant le temps de travail. Dans ce dernier cas, le joueur ne perçoit l'allocation-formation versée par l'employeur qu'au prorata du temps passé en formation en dehors du temps de travail et reste couvert au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles en bénéficiant de la législation de la sécurité sociale et des garanties de prévoyance collectives.

Le joueur qui souhaite poursuivre une action de formation prend l'initiative de la demande de formation et l'employeur a 1 mois pour répondre à cette demande. A défaut, la demande doit être considérée comme acceptée.

8.3. Commission sociale du handball professionnel

Compte tenu des moyens limités pour les joueurs professionnels d'accéder à des actions de formation professionnelle, les parties s'entendent pour poser les bases d'une commission sociale destinée à accroître les offres de formation des joueurs professionnels, d'assurer une meilleure information auprès de ceux-ci et d'individualiser au mieux les actions auprès des joueurs.

Les modalités d'organisation sont détaillées ci-après.

8.3.1. Composition et désignations

La commission sociale est composée de 5 membres titulaires désignés dans les conditions suivantes :

- 1 est désigné par la LNH ;
- 2 sont désignés par l'AJPH ;
- 2 sont désignés par l'union des clubs.

8.3.2. Compétences

La commission est chargée d'assurer la gestion du fonds social alimenté par les ressources des clubs en vue de l'aide à la préparation de la reconversion des joueurs ou ex-joueurs de handball, évoluant ou ayant évolué au sein du secteur professionnel, ainsi que des actions collectives destinées à maintenir leur employabilité en tant que joueur.

Les compétences de la commission sociale sont les suivantes :

- accorder une aide au financement d'actions de formation suivies à titre individuel par des joueurs (ou ex-joueurs) dans une perspective de reconversion ;
- contribuer au financement de stages des joueurs privés d'emploi sportif à l'intersaison.

8.3.3. Fonctionnement

8.3.3.1. La présidence

La présidence de la commission est désignée chaque saison en son sein alternativement parmi les représentants de l'AJPH et de l'union des clubs.

Le président établit l'ordre du jour ; il dirige et oriente les débats.

8.3.3.2. Le secrétariat

L'AJPH assure la coordination et le secrétariat de l'activité de la commission sociale.

8.3.3.3. Convocation

La commission se réunit au moins 2 fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par son président ou sur demande de l'un des membres de la commission.

8.3.3.4. Dotation du fonds

Le fonds est alimenté par une cotisation des clubs professionnels.

Le montant de la cotisation due par les clubs est égal à 0,2 % du montant de la masse salariale brute de l'ensemble des handballeurs sous contrat professionnel tel que défini par l'article 1.1 du titre II du présent accord.

8.3.4. Modalités de gestion du fonds

8.3.4.1. Prerogatives

La commission sociale :

- définit les orientations prioritaires quant aux actions de formation pouvant bénéficier de l'aide du fonds social ;
- définit les règles générales d'attribution des aides aux actions de formation ;
- définit les modalités d'information des joueurs et des clubs ;
- définit les modalités de promotion de la formation dans un objectif de reconversion ;
- veille au suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées par les joueurs et ayant bénéficié d'une aide au fonds social ;
- décide à la majorité de ses membres (3) de l'attribution des aides accordées au titre du fonds ; En cas d'égalité la voix du président est prépondérante.

A cet effet, elle peut établir un règlement intérieur permettant notamment d'accélérer l'instruction des demandes.

8.3.4.2. Instruction des demandes

L'instruction des demandes d'aide au financement des formations est effectuée par une composition restreinte de la commission (pouvant comprendre un représentant de l'AJPH) dans des conditions fixées par la commission pour chaque saison.

L'attribution des aides accordées au titre du fonds, dont le montant ne dépasse pas le seuil défini en début de saison par la commission, sera effectuée par la commission restreinte.

Dans l'hypothèse où un dossier n'a pu faire l'objet d'une décision unanime de la commission restreinte, celle-ci rendra un avis à l'attention de la commission qui sera chargée de statuer sur la demande.

Par ailleurs les membres de la commission restreinte rendront compte régulièrement auprès de la commission des demandes effectuées et des difficultés rencontrées le cas échéant dans l'instruction des dossiers examinés.

8.3.4.3. Conditions d'attribution des aides

Seuls pourront prétendre à bénéficier de ces aides :

- les joueurs de handball professionnels évoluant dans le championnat de France professionnel ;
- les anciens joueurs de handball professionnels ou pluriactifs qui dans les 2 années qui suivent la fin de leur carrière sont en situation de recherche d'emploi.

Les aides au financement d'actions individuelles de formation sont attribuées par la commission sociale en fonction des orientations générales définies par celle-ci en application du point 4.1 ci-dessus, et en considération de la situation sociale du joueur ainsi que de son projet individuel de préparation de sa reconversion.

8.3.4.4. Formalités à remplir par le joueur pour effectuer une demande d'aide au fonds

Tout joueur qui souhaite entreprendre une formation et bénéficier de l'aide du fonds devra répondre aux critères ci-dessus et adresser une demande dans les conditions définies par la commission.

8.3.4.5 Non-attribution des fonds

A la fin de chaque saison sportive, si les fonds de la commission sociale n'étaient pas utilisés dans leur intégralité ou en partie, ils seraient irrémédiablement restitués aux clubs. Cette redistribution se ferait au prorata des sommes engagées par les clubs.

8.3.4.6. Fonds non utilisés

Si, pendant une saison sportive, aucune action de formation n'est engagée grâce au fonds social, la commission se réunira pour redéfinir l'intérêt même de cette commission, ou redéfinir le taux de la future saison.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE I

Accord relatif à la part de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image associée collective

Le présent accord thématique a pour objet de définir, en application de l'article L. 222-2 du code du sport et conformément à l'article 4.1 de l'accord collectif Handball masculin de 1re division :

- la part de rémunération des joueurs correspondant à la commercialisation de l'image collective de l'équipe définit à l'article 7.2 de l'accord collectif Handball masculin de 1re division et dénommée « image associée collective des joueurs du club » ;
- le plancher de salaire en dessous duquel cette part de rémunération ne s'applique pas.

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 222-2 du code du sport, seules les sociétés sportives (EUSRL, SAOS, SASP, SEMSL constituées avant le 29 décembre 1999) peuvent appliquer le présent accord. Par conséquent, les clubs de handball constitués sous forme associative sont expressément exclus de ce dispositif.

Les recettes générées par la commercialisation de l'image associée collective proviennent notamment :

- du parrainage ;
- de la publicité ;
- du merchandising ;
- de la cession des droits audiovisuels des compétitions.

Article 2

En vigueur non étendu

Il est précisé que cet accord a été conclu en prenant en compte :

- la confirmation par la circulaire n° 2005-037 du 18 février 2005 de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) que cette part de rémunération n'est assujettie à aucune cotisation de sécurité sociale ;
- le non-assujettissement de cette part de rémunération à la TVA et à la taxe professionnelle énoncé par l'exposé des motifs de la loi du 15 décembre 2004.

Il est expressément convenu qu'il devra faire l'objet d'une nouvelle négociation dans l'hypothèse où ces règles seraient remises en cause. Dans ce cas, les parties se rencontreront dans les plus brefs délais à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant de la part de rémunération tenant à la commercialisation de l'image associée collective des joueurs du club est fixé à 30 % de la rémunération totale du joueur.

La rémunération prise en considération est la rémunération annuelle brute prévue au contrat de travail homologué par la LNH et qui comprend tous les éléments de rémunération, y compris les primes de toute nature.

La qualification de rémunération correspondant à la commercialisation de l'image associée collective des joueurs du club ne s'applique pas à la partie de

rémunération inférieure au double du plafond fixé par le décret pris en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, tel qu'il résulte de l'article L. 222-2-II-3° du code du sport.

Article 4

En vigueur non étendu

Par la volonté du législateur, la part de la rémunération correspondant à la commercialisation de l'image associée collective des joueurs du club n'est pas un salaire aux plans tant du droit du travail que du droit fiscal et de la sécurité sociale. Elle ne supporte donc que la CSG et la CRDS. Il en résulte qu'aucune quote-part salariale calculée sur cette rémunération et destinée au financement de la protection sociale ne saurait être retenue par le club sur le bulletin de paye.

Article 5

En vigueur non étendu

La rémunération du joueur correspondant à la commercialisation de l'image associée collective des joueurs du club sera versée mensuellement et son montant devra figurer sur le bulletin de paie considéré. Une régularisation pourra être opérée, le cas échéant, à la fin de chaque saison pour prendre en compte les primes exceptionnelles versées au joueur.

Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby

Signataires	
Organisations patronales	COSMOS.
Organisations de salariés	Provale. Tech XV.

Préambule

En vigueur non étendu

La convention collective nationale du sport a été conclue entre les partenaires sociaux le 7 juillet 2005 et étendue par arrêté du ministère du travail, de l'emploi, de la solidarité et de la formation professionnelle du 21 novembre 2006.

L'article 12. 2 de la CCN offre aux partenaires sociaux la possibilité de négocier un accord sectoriel adapté aux spécificités d'une discipline donnée.

Le rugby de 1re division fédérale apparaît aujourd'hui comme un secteur économique présentant certaines spécificités, notamment en ce que le rugby peut être pratiqué dans le cadre d'un rapport salarial ou non salarial.

C'est pourquoi les partenaires sociaux représentant les acteurs du rugby de 1re division fédérale, lequel s'entend des clubs employeurs, des joueurs et entraîneurs salariés, participant au championnat de France de 1re division fédérale organisé par la Fédération française de rugby, ont conjointement décidé d'élaborer, en vertu de l'article 12. 2 susvisé, un accord collectif. Cet accord définit les dispositions applicables à la relation existant entre un club, d'une part, et un joueur tel que défini au titre Ier, chapitre Ier, et titre II, chapitre Ier, ou un entraîneur défini au titre Ier, chapitre Ier, et titre II, chapitre II, d'autre part.

Afin de déterminer le champ d'application du présent accord, les partenaires sociaux ont préalablement, dans le cadre du chapitre Ier ci-après :

- identifié les rapports club-joueur et club-entraîneur exclus du présent accord pour cause d'absence de toute relation salariale entre les parties ;
- identifié les rapports club-joueur et club-entraîneur auxquels le présent accord sera obligatoirement applicable, à l'exclusion des dispositions relatives à l'homologation des contrats de travail ;
- identifié les rapports club-joueur et club-entraîneur auxquels le présent accord sera obligatoirement applicable dans l'intégralité de ses dispositions, y compris celles relatives à l'homologation des contrats de travail.

TITRE Ier Dispositions communes

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Sont exclues des dispositions du présent accord les relations dans lesquelles les joueurs ou entraîneurs :

- ne pratiquent leur activité que du seul fait de leur adhésion volontaire à l'association sportive concernée ;
- ne se soumettent qu'aux seuls impératifs inhérents à l'organisation collective de la compétition au cours de la saison sportive ;
- ne sont soumis qu'aux seules obligations résultant de leur qualité d'adhérent de l'association sportive concernée et/ou de licencié FFR, de même qu'aux éventuelles sanctions qui seraient prévues par les statuts ou par tout autre texte applicable au sein de ladite association ;
- ne sont par ailleurs soumis à aucune subordination juridique envers cette association, laquelle de ce fait ne dispose d'aucun pouvoir de sanction disciplinaire au sens du code du travail ;
- ne perçoivent pas de somme d'argent ayant la qualification de salaire au sens du code du travail.

Les frais professionnels, à la stricte condition que son montant corresponde exactement à celui de la dépense effectivement engagée par le joueur ou l'entraîneur pour l'exercice de son activité au bénéfice du club, n'ont pas la qualification de salaire.

Dès lors que la relation entre le sportif et l'association sportive présente les caractéristiques ci-dessus, ladite relation ne peut être considérée comme caractérisant un quelconque rapport salarial. Par conséquent, cette relation ne relève pas du présent accord, et n'est soumise qu'aux seuls règlements de la FFR et à ceux applicables à l'association impliquée.

Article 2

En vigueur non étendu

Toute relation club-joueur ou club-entraîneur dans laquelle le joueur ou l'entraîneur perçoit mensuellement du club une somme d'argent ayant la qualification de salaire, d'un montant brut inférieur à un plafond correspondant à 1 000 €, compte tenu de sa durée effective de travail dans le respect des rémunérations minimales conventionnelles, relève obligatoirement du présent accord, sauf en ses dispositions relatives à l'homologation des contrats de travail, lesquelles sont impérativement exclues.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute relation club-joueur ou club-entraîneur dans laquelle le joueur ou l'entraîneur perçoit mensuellement du club une somme d'argent ayant la qualification de salaire, d'un montant brut supérieur ou égal à un seuil correspondant à 1 000 €, relève pleinement et obligatoirement de l'intégralité des dispositions du présent accord.

Le seuil fixé aux articles 2 et 3 peut être actualisé chaque année par les partenaires sociaux afin de prendre en compte les évolutions du SMIC dans les conditions fixées par le chapitre III du présent titre.

Chapitre II Clauses générales

Article 1er

En vigueur non étendu

Les signataires initiaux du présent accord sont :

Pour les clubs employeurs :

- le conseil social du mouvement sportif, par monsieur Bernard Lapasset, président de la section fédérale rugby du COSMOS, dûment mandaté par le COSMOS à cet effet.

Pour les salariés :

- l'union des joueurs de rugby professionnels dénommée Provale, affiliée à la FNASS (fédération nationale des associations et des syndicats de sportifs), dont la représentativité a été, dans le secteur du sport, admise en application des critères définis à l'article R. 4228-2 du code du travail, le 5 juillet 2000, par décision du ministre chargé du travail ;

- le regroupement des entraîneurs et des éducateurs de rugby dénommé Tech XV, affilié à la CFE-CGC.

Du côté des organisations syndicales de salariés, sont signataires du présent accord en qualité de partie :

- pour le titre Ier, Provale et Tech XV ;

- pour les différents chapitres du titre II ainsi que les annexes s'y rapportant, l'organisation représentant la catégorie de salariés (joueurs ou entraîneurs) concernée. Ces différents chapitres et annexes sont conclus en présence de l'organisation ne représentant pas la catégorie de salariés concernée, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation représentative dans le secteur concerné des clubs, d'une part, des joueurs ou des entraîneurs de rugby, d'autre part, a la possibilité d'y adhérer ultérieurement. A condition que ce soit en totalité et sans réserve, l'adhésion crée les mêmes droits et les mêmes obligations que la signature ab initio.

Le présent accord a été conclu en présence des représentants qualifiés de la FFR en sa qualité de fédération délégataire de l'Etat pour la discipline du rugby à XV et à VII en France et d'organisateur des compétitions officielles de rugby. Le présent accord est conclu en présence de la FFR qui appose sa signature sans avoir la qualité de partie à égalité.

Il en sera de même pour les avenants ultérieurs et les annexes.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Les parties

Les avenants et annexes conclus postérieurement et destinés soit à compléter ou réviser le présent accord, soit à construire des accords thématiques dissociés de celui-ci, ne seront valablement conclus que s'ils sont signés par une ou des organisations syndicales représentant une majorité des salariés et employeurs concernés.

2.2. Les textes conclus ultérieurement dans les conditions définies ci-dessus prennent la forme de :

- avenants lorsque leur contenu est destiné à compléter ou réviser l'accord initial ;
- annexes lorsqu'il s'agit de textes visant à définir les modalités d'application d'un dispositif particulier de la convention ;
- accords de salaires pour les accords fixant les salaires minima.

Ils sont numérotés dans l'ordre chronologique de leur signature, leur date étant celle de la réunion de la commission de négociation au cours de laquelle l'accord a été conclu.

2.3. Tout avenant, annexe ou accord doit indiquer, pour chaque domaine traité, si ses dispositions sont impératives ou s'il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable par accord d'entreprise conclu au sein des clubs. A défaut d'une telle précision, et conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la dérogation sera la règle, sauf pour ce qui concerne :

- les salaires minima résultant des accords de salaire pris en application des dispositions du présent accord ;
- les éventuels dispositifs de mutualisation des contributions destinées au financement des garanties collectives de prévoyance adoptées dans le cadre de l'annexe III au présent accord, conçues dans le but de solidarité professionnelle ;
- les éventuels dispositifs de mutualisation des fonds en matière de formation.

Le fait que, pour accomplir leurs obligations dans le cadre des compétitions, les clubs se rencontrent régulièrement nécessite, dans un souci d'équité sportive, que les conditions de travail des joueurs soient similaires. En conséquence, le contenu des accords de clubs ne peut en principe qu'être destiné à adapter la présente convention à des caractéristiques particulières. L'accord d'entreprise conclu au sein du club ne saurait, en toute hypothèse, déroger aux dispositions de la présente convention qui organisent le cadre administratif du travail en liaison avec le calendrier des compétitions, telles celles concernant les périodes de congés annuels.

Lorsque, en vertu des dispositions ci-dessus, le principe de faveur régit les rapports entre le présent accord et un accord d'entreprise conclu au sein du club, la comparaison entre le dispositif mis en place dans un club et celui traitant du même objet dans le présent accord, ses annexes ou avenants, s'opère par la recherche de la solution la plus favorable, appréciée sur l'ensemble des salariés concernés et sur l'ensemble des avantages consentis les uns en contrepartie des autres et constituant un tout indivisible.

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Durée

3.1.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2222-6 du code du travail. Toutefois, ses dispositions ne prennent effet qu'à compter du 1er juillet 2008, date de début de la saison sportive 2008-2009.

3.1.2. Lorsqu'un club évoluant précédemment dans le secteur professionnel est relégué ou rétrogradé dans les compétitions fédérales, la convention collective du rugby professionnel continue, en vertu du dernier alinéa de l'article L. 2261-14 du code du travail et 2 de la convention collective du rugby professionnel, à produire effet pour les contrats conclus avant la relégation ou la rétrogradation jusqu'à ce qu'un accord d'adaptation soit conclu au sein du club, et au plus tard jusqu'à la fin de la saison sportive suivante. Toutefois, les dispositions de la CCRP relatives à la procédure d'homologation des contrats de travail par la LNR cessent de s'appliquer dès la relégation ou la rétrogradation du club dans les compétitions fédérales, celui-ci perdant la qualité de membre de la LNR. Les dispositions applicables en la matière sont celles figurant au présent accord et aux règlements de la FFR.

3.1.3. Lorsqu'un club accède au secteur professionnel, la convention collective du rugby professionnel s'applique de droit aux contrats en cours. Les contrats conclus antérieurement devront faire l'objet d'une nouvelle formalisation afin de permettre leur adaptation aux exigences de la CCRP.

Les nouveaux contrats ainsi formalisés ne pourront être d'une durée inférieure à la durée restant à courir du contrat initial, et seront applicables de droit au premier jour de la saison sportive correspondante.

3.1.4. Lorsqu'un club est relégué ou rétrogradé sportivement en divisions inférieures, les dispositions du présent accord continueront à s'appliquer au contrat antérieurement conclu pendant 1 an au maximum, conformément au dernier alinéa de l'article L. 2261-14 du code du travail.

3.1.5. La démission d'un club de l'(des) organisation(s) membre(s) de la partie patronale ne le dispense pas de l'obligation d'appliquer le présent accord pour la partie de celui-ci conclue antérieurement à la démission.

3.2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des organisations signataires par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires, avec information simultanée de la FFR, sous réserve d'un préavis expirant à la fin de la saison sportive en cours. Pour être effective, la dénonciation doit viser l'ensemble des textes compris dans la présente convention, ses annexes et ses avenants.

3.2.1. Si la dénonciation émane de l'ensemble des organisations composant l'une des parties identifiées à l'article 2, chapitre Ier, elle cesse d'exister en tant que contrat collectif à l'expiration du préavis ci-dessus. Toutefois, conformément à l'article L. 2261-14 du code du travail, elle continuera à produire effet au-delà, jusqu'à la signature de l'accord destinée à lui être substitué et, à défaut, au plus tard jusqu'à l'expiration de la saison sportive consécutive à celle au cours de laquelle il a été dénoncé. Il est précisé à cet égard que la saison sportive, fixée par la FFR, débute, à la date de signature du présent accord, le 1er

juillet d'une année pour s'achever le 30 juin de l'année suivante.

Dans les 2 mois suivant l'expiration du préavis, les parties se rencontreront en vue de l'élaboration d'un nouvel accord. A cet effet, les composantes de la partie dénonciatrice adresseront un projet de texte aux composantes de l'autre partie ; ce projet doit leur parvenir 2 semaines au moins avant la première réunion, dont la date sera recherchée d'un commun accord.

Si, à l'issue de la période de survie ci-dessus, les négociations n'ont pas abouti, les personnels visés à l'article 2 continueront à bénéficier des avantages qu'ils ont acquis à titre individuel antérieurement à cette échéance. Par avantage acquis, il y a lieu d'entendre celui dont le salarié a déjà bénéficié et qui n'est pas uniquement éventuel, dans le cadre de son contrat de travail en cours d'exécution. L'avantage individuel est celui qui, contrairement à l'avantage collectif, ne concerne pas la collectivité du personnel du club en tant que telle, mais chacun des membres la composant.

3.2.2. Si la dénonciation n'émane que d'une organisation membre de l'une des parties, la présente convention continue à exister et à produire ses effets dans les relations de travail au sein des clubs ainsi qu'entre les signataires restants.

3.3. Révision

Le présent accord peut être révisé dans le cadre de réunions périodiques conventionnellement prévues entre les parties.

3.3.1. La première de ces réunions est notamment consacrée, en vertu des articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241 du code du travail, à la fixation des salaires minima et à l'organisation de l'intersaison et des périodes de congés payés pour la saison à venir ; elle se tiendra durant le mois de février ou de mars.

La négociation de cet avenant est précédée de la présentation par la FFR d'un rapport annuel contenant les informations d'ordre économique et social nécessaires aux parties pour négocier en toute connaissance de cause. Ce rapport sera communiqué aux parties 4 semaines avant la date de la réunion.

Ce rapport, dont les destinataires devront respecter la confidentialité, devra comprendre les informations inspirées de celles prévues aux articles L. 2241-1 et suivants et D. 2241 du code du travail et qui devront notamment distinguer les situations suivantes :

- pour les joueurs bénéficiant du statut de joueur fédéral :
- rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
- rémunération annuelle moyenne des 30 rémunérations les plus élevées ;
- rémunération annuelle moyenne des 30 rémunérations les moins élevées ;
- pour les entraîneurs bénéficiant du statut d'entraîneur de fédérale :
- rémunération annuelle moyenne (salaire fixe, primes, avantages en nature) ;
- rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les plus élevées ;
- rémunération annuelle moyenne des 5 rémunérations les moins élevées.

Les représentants des organisations syndicales composant les deux parties se mettront d'accord pour faire part à la FFR des informations qu'elles souhaiteraient plus spécialement voir figurer dans ce rapport au moins 8 semaines avant la réunion de la commission de négociation traitant de la fixation des salaires minima et de l'organisation de l'intersaison et des congés payés.

3.3.2. Tout accord de révision sera présenté matériellement de manière à faire apparaître les articles éventuellement modifiés. Dès sa signature, suivie des procédures légales de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, le texte de l'accord de révision se substitue à l'ancien.

Un accord de révision doit être conclu conformément aux dispositions du 2e alinéa de l'article 2.1 ci-dessus.

Tout accord de révision est conclu en présence de la FFR, sans que celle-ci ait la qualité de partie.

Les signataires du présent accord s'engagent à ce qu'il soit présenté aux partenaires sociaux de la branche afin d'assurer son extension selon le formalisme prévu au chapitre XII de la convention collective nationale du sport.

Article 4

En vigueur non étendu

Les avantages résultant du présent accord ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet émanant, au sein d'un club, d'un accord d'entreprise. Lorsque s'applique le principe de faveur, en raison soit des termes des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, soit de l'article 2. 3 du présent accord, soit d'un avenant ou d'une annexe, seul s'applique le dispositif le plus favorable, apprécié :

- sur l'ensemble des avantages se rapportant à un même thème ou constituant, de manière explicite dans l'accord d'entreprise, un tout indivisible ;
- et sur l'ensemble des personnels concernés, la solution étant appréciée par rapport à la majorité de ceux-ci.

De même, les avantages du présent accord ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet émanant, au sein d'un club, d'une décision unilatérale implicite (usage d'entreprise) ou explicite de l'employeur. En pareil cas, seul s'applique dans tous les cas le dispositif le plus favorable, apprécié selon le dispositif de l'alinéa ci-dessus.

Les litiges susceptibles de naître de l'application de cette règle ne seront pris en considération par la commission du statut de fédérale de la FFR dans le cadre de la mission qui lui incombe en matière de conciliation que pour autant que le dispositif litigieux concerné aura fait l'objet d'une homologation par la FFR.

Article 5

En vigueur non étendu

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours sont, conformément au 2e alinéa de l'article L. 1224-1 du code du travail, transférés sur le nouvel employeur. Ceci est susceptible de concerner la création d'une société sportive, la modification du statut juridique de la société ou la fusion de deux clubs.

Si, en pareil cas, l'application d'accords collectifs de clubs était remise en cause, ils continueraient à produire effet dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 2261-14 du code du travail et une négociation au sein du club devrait s'engager dans les 2 mois suivant la date d'effet de la modification de la situation de l'employeur.

Article 6

En vigueur non étendu

6. 1. Liberté d'opinion

Indépendamment de l'application de la réglementation de la FFR relative à la composition des effectifs des clubs, toute discrimination en raison de l'origine, des moeurs, de la situation familiale, de l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes est prohibée. Nul ne saurait pour l'un de ces motifs être écarté d'une procédure de recrutement ou être sanctionné disciplinairement, de même qu'une telle discrimination ne saurait fonder la décision de rupture ou de non-renouvellement d'un contrat de travail. Tout acte contraire serait, en vertu des articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1134-1 et L. 1132-4 du code du travail, nul de plein droit.

En outre, aucun joueur ou entraîneur ne peut être sanctionné et voir son contrat rompu ou non renouvelé en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Il est par ailleurs précisé que, du fait que la compétition à laquelle s'applique ledit accord est exclusivement masculine, la profession de joueur de rugby au sein d'un club est exclusivement masculine.

6. 2. Liberté syndicale

Le droit d'adhérer à tout syndicat de son choix est reconnu à tous les personnels visés par le présent accord. L'exercice de ce droit est concrétisé par le respect intégral des dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8 du code du travail.

6. 3. Absences pour raisons syndicales

Tout joueur ou entraîneur peut s'absenter, sous réserve de respecter un préavis de 1 semaine et de présenter une convocation en précisant les lieux et dates, pour participer aux réunions statutaires de son organisation syndicale.

Les syndicats de joueurs et d'entraîneurs, signataires du présent accord, s'engagent toutefois à faire leurs meilleurs efforts pour rendre compatible la tenue de ces réunions avec les exigences du calendrier auquel les clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés. Au cas où des difficultés apparaîtraient dans la mise en oeuvre de cette règle, les parties se rencontreront en vue de définir des règles strictes imposées par la nécessité de respecter ces exigences.

6. 4. Exercice de mandats au sein des instances fédérales

En application des statuts et règlements de la FFR, les organisations signataires représentant les joueurs et entraîneurs disposent, de la même façon que les syndicats de clubs, de mandats au sein de commissions techniques créées par ces organismes ; ceux-ci devront toutefois veiller à rendre compatible la tenue de ces réunions avec les exigences du calendrier auquel les clubs sont soumis du fait des compétitions dans lesquelles ils sont engagés, lorsque le mandat en cause est exercé par un joueur ou un entraîneur en activité.

La participation aux réunions de ces instances ne saurait être la cause d'une quelconque sanction disciplinaire, à condition toutefois que le club en ait été informé dès que la date est connue et, au plus tard, 1 semaine auparavant.

La participation à de semblables réunions ne saurait être l'occasion d'une diminution de la rémunération du joueur ou de l'entraîneur mandaté.

6. 5. Exercice de mandats au sein de la commission de négociation

La participation de joueurs ou d'entraîneurs (mandatés par leur organisation syndicale) en activité à des réunions de la commission de négociation de l'accord ne saurait être la cause d'une sanction disciplinaire dès lors que le club est informé de l'absence dès que la date de réunion est connue et, dans tous les cas, au moins 1 semaine à l'avance.

La participation à de semblables réunions ne saurait être l'occasion d'une diminution de la rémunération du joueur ou de l'entraîneur mandaté.

6. 6. Exercice du droit syndical

L'existence d'une section syndicale au sein d'un club est constatée par la désignation d'un délégué syndical. Elle implique, dans le respect du principe de l'intérêt supérieur du rugby, le droit en vertu des articles L. 2142-1 à L. 2142-11 du code du travail, de :

- afficher les communications syndicales dans des conditions permettant une information effective. Dans chaque club, sera défini par accord entre le président et le délégué syndical, un emplacement réservé à cet affichage. Cet emplacement sera choisi par souci de son accès au seul personnel du club ;
- collecter les cotisations syndicales et diffuser tout document dont le contenu sera en stricte relation avec l'objet du syndicat. Compte tenu de la nature particulière de l'activité, et afin de ne pas perturber les spectateurs et partenaires du club, les parties conviennent que ces activités syndicales auront lieu en principe à l'occasion des entraînements ;
- réunir périodiquement les membres des syndicats à des dates et des lieux compatibles avec l'activité du club (notamment avec les séances où la présence des joueurs s'impose) et le programme de chaque joueur.

6. 7. Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux règles édictées par les articles L. 2143-3, L. 2143-4 et L. 2143-6 du code du travail . En particulier, leur nom est communiqué à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Il est affiché sur le tableau réservé aux communications syndicales.

Dans les clubs dont l'effectif total (joueurs, entraîneurs et autres salariés) est inférieur à 50 salariés, le mandat de délégué syndical peut être confié à un délégué du personnel titulaire, élu sur la liste présentée par le syndicat concerné. Eu égard à l'importance à la fois numérique et économique de la catégorie des joueurs, la désignation doit alors se faire en principe sur un joueur.

La fonction de délégué syndical est double :

- il présente aux dirigeants du club les revendications susceptibles de se traduire, notamment par accord d'entreprise, par une amélioration des conditions de travail et des garanties sociales ;
- il organise la vie de la section syndicale.

A cet effet, il dispose du crédit d'heures fixé par la réglementation en vigueur. Eu égard à la nature particulière de l'activité de joueur ou d'entraîneur, le délégué syndical fera ses meilleurs efforts pour que l'exercice de son mandat n'interfère pas avec le calendrier de préparation collective de l'équipe, et lui permette de continuer à avoir la capacité de participer aux compétitions du club.

6. 8. Représentation du personnel

6. 8. 1. Calcul des effectifs joueurs et entraîneurs salariés (équivalent temps plein)

Le calcul des effectifs pour la détermination des différents seuils applicables en matière de représentation du personnel se fait, pour ce qui concerne tant la mise en place que le nombre de sièges, par référence aux dispositions légales et réglementaires applicables, et en particulier des dispositions de l'article 3. 3 de la convention collective nationale du sport. Ceci vaut aussi bien pour l'élection des représentants élus que pour la désignation des délégués syndicaux.

Les joueurs et entraîneurs pluriactifs sont pris en compte, pour la détermination de l'effectif, au prorata de leur durée contractuelle de travail, telle qu'elle résulte de leur contrat, rapportée à la durée légale du travail (appréciée à la semaine ou sur la moyenne hebdomadaire lorsque la durée du travail est contractuellement fixée au mois ou pour la saison).

En l'absence de mention particulière relative au temps de travail sur le contrat, le contrat d'un pluriactif est présumé être à temps plein.

Le recours au contrat à durée déterminée étant systématique pour tout contrat de travail, il sera tenu compte de la durée du contrat pour la détermination des effectifs ; il est convenu qu'il n'est pris en compte qu'au prorata du temps de présence durant les 12 mois précédant l'élection.

6. 8. 2. Elections des délégués du personnel

L'importance du nombre de joueurs dans les effectifs globaux d'un club rend nécessaire des règles particulières concernant les collèges électoraux :

- lorsque l'effectif, supérieur à 25 (joueurs, entraîneurs et autres salariés), justifie deux collèges, l'un est réservé aux joueurs ;
- lorsque l'effectif est inférieur à ce seuil, la liste des candidats devra être présentée de sorte que le poste de titulaire ou celui de suppléant soit réservé à un joueur.

Les délégués du personnel étant élus pour 4 ans et la pratique du recours au contrat à durée déterminée étant habituelle et générale, une élection partielle est organisée en vue du remplacement du joueur au terme de son contrat de travail.

Pour les mêmes raisons, les conditions d'ancienneté requises pour être électeur et éligible sont ramenées, pour les joueurs et entraîneurs, à 2 mois.

6. 8. 3. Election des membres du comité d'entreprise

Les règles ci-dessus relatives aux élections des délégués du personnel s'appliquent pour les élections au comité d'entreprise.

Lorsque l'effectif total du personnel du club, bien que supérieur à 50, n'excède pas 100, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en application de l'article L. 2326-1 du code du travail. Pour chaque club, la mise en oeuvre de cette règle est subordonnée à un avis des délégués du personnel.

6. 8. 4. Attributions et fonctionnement des institutions

Les attributions des délégués du personnel ainsi que celles du comité d'entreprise et les règles de fonctionnement de ces deux institutions sont celles définies par la loi. Toutefois, eu égard à la nature particulière de l'activité des clubs, les réunions mensuelles se tiendront à des dates choisies pour ne pas perturber l'entraînement et les informations à remettre au comité d'entreprise feront l'objet d'indications adaptées.

Pour exercer leur mandat, les délégués titulaires, élus ou désignés, disposeront du crédit mensuel d'heures prévu légalement, leur salaire étant maintenu intégralement pendant cette période ainsi que pour les temps consacrés aux réunions périodiques prévues au présent article.

6. 8. 5. Négociation collective au sein du club

a) La négociation des accords collectifs est engagée, au sein du club et du côté de l'employeur, par le président ou son directeur s'il est dûment mandaté à cet effet, assisté éventuellement par 2 experts, salarié du club ou extérieur.

Du côté salariés, deux voies sont possibles :

- ou bien participent à ces négociations les délégations de chacune des organisations syndicales représentatives de droit, ou ayant apporté la preuve de leur représentativité au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail. L'accord n'entre en vigueur que s'il est signé par une ou des organisations ayant obtenu plus de la moitié des suffrages exprimés au 1er tour des élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Si l'accord ne concerne que les joueurs, la légitimité des signataires s'apprécie en fonction du résultat des élections du collège qui leur est éventuellement réservé. A défaut, ou si les signataires n'ont pas obtenu cette majorité, le texte sera soumis à l'approbation de la collectivité des salariés concernés par l'accord, à la majorité des voix exprimées ;

- ou bien, à défaut pour l'une au moins de ces organisations d'avoir valablement procédé à la désignation d'un délégué syndical conformément aux articles L. 2143-3, L. 2143-4 et L. 2143-6 du code de travail et 6. 7 ci-dessus, l'accord est négocié au sein du comité d'entreprise (à défaut avec les délégués du personnel). L'institution arrête sa position à la majorité de ses membres élus titulaires. L'accord n'entre en vigueur qu'après approbation par la commission de négociation du présent accord. Cette commission exerce son pouvoir en opportunité. Elle prend ses décisions dans le délai de 1 mois de sa saisine par la partie la plus diligente.

b) Les domaines objets de négociation collective sont ceux énumérés à l'article L. 2221-1 du code du travail. Le contenu des accords sera conçu pour tenir compte de la spécificité de l'activité économique sportive particulière qu'est le rugby de fédérale.

Compte tenu de l'importance de la notion de saison sportive fixée par la FFR dans la gestion des clubs, la période couverte par la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-8, L. 2242-1 et L. 2242-2 du code du travail correspond à celle-ci.

Indépendamment de cette négociation qui doit se dérouler tous les ans en début de saison, des discussions pourront être ouvertes sur d'autres thèmes à la demande du club ou sur proposition des délégués syndicaux (et à défaut du comité d'entreprise ou des délégués du personnel) dans les conditions prévues au a ci-dessus. La proposition des représentants du personnel d'engager des négociations sur un thème ne peut être différée par le président du club de plus de 3 mois.

Lorsque la négociation se déroule avec les organisations syndicales, chaque délégation est composée conformément aux articles L. 2232-17 et L. 2232-18 du code du travail, chacune pouvant se faire assister d'un représentant de son organisation nationale. Le nom des négociateurs salariés accompagnant le (ou les) délégué (s) syndical (aux) est communiqué au président du club par lettre recommandée avec avis de réception, la date de communication faisant courir la protection prévue par le code du travail.

La négociation sur le fond est précédée de la négociation d'un accord de méthode traitant au moins des questions prévues à l'article L. 2232-20 du code du travail. A défaut de parvenir à un tel accord, le président du club définit unilatéralement les règles de conduite de la négociation annuelle qui assurent l'équilibre des pouvoirs entre les parties et le comportement de bonne foi des négociateurs, notamment par des règles et des informations inspirées de celles prévues par les articles L. 2242-1 et L. 2242-2 pour la négociation annuelle obligatoire.

Article 7

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 3243-1, L. 2243-2 et L. 2243-4 du code du travail, tout joueur et entraîneur salarié en application des présentes dispositions doit se voir remettre un bulletin de paie comportant les éléments énumérés aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail.

Conformément à la loi, il ne peut être exigé par le club, lors de la remise de la paie du salarié, aucune formalité de signature ou d'emargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin.

L'existence de ce bulletin et sa remise à l'intéressé constituant, s'agissant des joueurs et entraîneurs visés à l'article 3 du chapitre Ier du présent accord des éléments de preuve dans le cadre des contentieux engagés, notamment devant la commission du statut de fédérale de la FFR, en vue de la rupture anticipée du contrat par suite du non-paiement du salaire aux dates prescrites.

Article 8

En vigueur non étendu

8. 1. Elaboration et diffusion du règlement intérieur du travail

8. 1. 1. Règlement intérieur du travail

Conformément aux articles L. 1311-2 et suivants du code du travail, les clubs occupant habituellement au moins 20 salariés ont l'obligation d'établir un règlement intérieur, auquel sont soumis les joueurs et entraîneurs sous contrat.

En deçà du seuil de 20 salariés, le règlement intérieur est facultatif mais si le club envisage de l'établir, il doit respecter toutes les dispositions relatives à son contenu et à son mode d'élaboration.

Ce règlement est établi par les instances dirigeantes du club, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Un modèle de règlement intérieur de club est annexé à titre indicatif à la présente convention.

Le règlement intérieur est affiché dans les locaux du club à un endroit accessible à tous. Pour une meilleure information, il est également communiqué à chaque joueur et entraîneur lors de la signature de son contrat et en toute hypothèse avant le début de chaque saison sportive.

8. 1. 2. Transmission du règlement intérieur

Le règlement intérieur fait l'objet des mesures de dépôt et de publicité requises par la loi. Il est déposé en 2 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Le règlement intérieur doit être transmis par le club pour information à la commission du statut de fédérale de la FFR au plus tard le 30 juillet pour la saison en cours, ainsi que toute modification au cours de la saison.

Dans le cadre de cette procédure, la commission du statut de fédérale pourra adresser au club les observations et / ou réserves qu'elle juge utile.

8. 2. Contenu du règlement intérieur du travail

Les règlements intérieurs des clubs doivent respecter les dispositions ci-après.

8. 2. 1. Dispositions obligatoires

Le règlement intérieur doit impérativement faire référence aux mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et d'évaluation des risques.

Il doit également édicter les règles disciplinaires en vigueur, à savoir :

- les obligations et interdictions dont le non-respect est susceptible d'entraîner l'application de sanctions (durée du travail, discipline au travail, port de la tenue officielle du club, utilisation des locaux et du matériel, etc.) ;

- la nature et l'échelle des sanctions applicables dans le club ;

- la procédure disciplinaire applicable, dans le respect des articles L. 1332-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

Il rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle et celles relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

8. 2. 2. Dispositions prohibées

Les règles contraires au droit applicable et aux libertés fondamentales sont prohibées. Le règlement intérieur ne peut notamment prévoir de sanctions pécuniaires. Il ne peut davantage contenir de dispositions restreignant la liberté contractuelle des joueurs et entraîneurs concernant l'exploitation de leur image individuelle, au-delà de ce qui justifie l'intérêt du club ; à cet égard, le règlement intérieur doit respecter les dispositions des articles relatifs au droit à l'image des chapitres Ier et II du titre II du présent accord.

Article 9

En vigueur non étendu

Les parties signataires mandatent conjointement la FFR pour procéder aux opérations de dépôt requises par la loi et conformément aux dispositions du chapitre XII de la convention collective nationale du sport, auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès de la direction de relations du travail du ministère du travail, ainsi que, après accord des parties signataires, pour engager les démarches utiles en vue de l'extension du présent accord.

La FFR fera également parvenir aux clubs le texte de l'accord accompagné du texte destiné à être affiché au sein du club mentionnant l'existence de l'accord.

Le texte de l'accord, ses avenants et leurs modifications sont déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Il est également disponible auprès de chacune des parties signataires, et au siège de la Fédération française de rugby.

Par ailleurs, tout contrat ou avenant conclu entre le club et un joueur ou entraîneur soumis au présent accord fait expressément référence à celui-ci à titre d'information.

Chapitre III Procédures et instances

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est institué une commission de négociation de l'accord du rugby fédéral.

1.1. Compétences

La commission de négociation a compétence pour :

1.1.1. Compléter, adapter et réviser le présent accord et à cet effet :

- discuter de toute proposition de modification ou d'aménagement de l'accord résultant d'une demande de révision ou de dénonciation partielle ou totale ;
- adapter, le cas échéant, chaque saison en vue de leur application la saison suivante l'accord annuel de salaires, le seuil d'homologation ainsi que l'annexe relative à l'organisation de l'intersaison et aux périodes de congés ;
- apporter avant le début de chaque saison sportive les modifications ou compléments nécessaires à l'accord, notamment au vu des modalités et conditions effectives de son application la saison précédente et des décisions prises par la FFR concernant l'organisation sportive des compétitions fédérales ;
- statuer sur toute demande de dérogation à l'accord qui lui aura été soumise par la commission du statut de fédérale, instance chargée de son application ;
- se prononcer sur toute question relative à la formation continue des joueurs et entraîneurs concernés par l'accord et plus généralement sur tout projet de nature à favoriser leur formation, leur insertion sociale et/ou leur reconversion professionnelle ;
- étudier les accords d'entreprise conclus au sein des clubs en application de l'article 6.8.5 ci-dessus.

1.1.2. Interpréter le présent accord et à cet effet :

- interpréter les dispositions de l'accord et confirmer ou infirmer, pour l'avenir, les interprétations qui auraient pu en être faites par la commission du statut de fédérale dans le cadre d'une affaire soumise à son examen (sans pour autant que la décision de la commission du statut de fédérale puisse être remise en cause) ;
- interpréter un accord collectif d'entreprise conclu au sein d'un club si les parties à celui-ci le souhaitent conjointement.

1.1.3. Exercer une mission de conciliation en cas de litiges collectifs entre un (des) employeur(s) et joueurs et/ou entraîneurs concernés par le présent accord.

1.2. Composition et fonctionnement de la commission de négociation

1.2.1. Composition de la commission de négociation

La commission de négociation est composée de représentants des organisations d'employeurs, de joueurs et entraîneurs qui en sont signataires ou qui y ont par la suite adhéré en totalité et sans réserve. Chaque partie est libre de composer sa délégation comme elle l'entend. Toutefois, les membres de la commission ne peuvent prendre part aux débats et délibérations s'ils ont un intérêt direct au dossier examiné.

La commission comprend également un représentant de la FFR, dans les conditions prévues ci-dessous.

Dans le cadre de ses missions qui découlent de la présente convention, un membre des services de la FFR pourra participer aux réunions de la commission de négociation.

1.2.2. Remboursements des frais exposés

Les frais engagés pour la participation aux réunions de la commission de négociation sont pris en charge par chaque organisation pour ses membres.

1.2.3. Fonctionnement de la commission de négociation

1.2.3.1. Commission de négociation chargée de compléter, réviser, adapter l'accord (art. 1.1.1)

Tout accord de révision, de modification, d'adaptation doit être conclu dans les conditions fixées à l'article 3.3.2 du chapitre II du titre Ier.

Chaque organisation syndicale compose sa délégation comme elle l'entend, avec un maximum de 4 personnes par délégation.

Eu égard à la mission assumée par la FFR dans l'organisation du rugby fédéral, son représentant assurera la présidence des débats. La fonction du représentant de la FFR est également d'informer les parties sur la compatibilité entre les textes sur lesquels les parties sont susceptibles de se mettre d'accord et la réglementation du sport et du rugby.

1.2.3.2. Commission de négociation de conciliation et d'interprétation

Lorsque la commission se prononce en matière d'interprétation (art. 1.1.2) ou de conciliation (art. 1.1.3), ses règles de fonctionnement sont les suivantes :

- s'agissant de l'interprétation du titre Ier du présent accord et de conciliation liée à un litige collectif concernant à la fois les joueurs et les entraîneurs, la délégation de la partie employeur dispose de 4 voix, et les délégations des syndicats de joueurs et entraîneurs de 2 voix chacune ;
- s'agissant de l'interprétation du titre II et de conciliation liée à un conflit collectif concernant soit les joueurs, soit les entraîneurs, la délégation de la partie employeur dispose de 3 voix et la délégation du syndicat représentant la catégorie de salariés concernés de 3 voix.

Chaque délégation peut se faire assister de tous conseils et techniciens de son choix, ceux-ci n'ayant pas voix délibérative.

Le représentant de la FFR au sein de la commission dispose d'une voix consultative. Il peut se faire assister également de tous conseils et techniciens de son choix.

Pour la mise en oeuvre de ces missions, la commission désigne en son sein un président choisi alternativement chaque année parmi les représentants des employeurs et des salariés. La présidence lors de la première saison d'existence de l'accord est assurée par un représentant des employeurs.

L'organisation qui assure la présidence désigne pour l'année considérée un président suppléant qui siège en cette qualité en cas d'absence du président.

Le président établit l'ordre du jour ; il dirige et oriente les débats.

1.2.3.3. Secrétariat

La FFR assume la responsabilité du secrétariat de la commission, de l'organisation et du suivi du calendrier, de l'établissement de procès-verbaux des réunions et de la rédaction des textes.

Le secrétariat de la commission est fixé au siège de la FFR, 9, rue de Liège, 75009 Paris.

1.2.3.4. Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour est fixé par le président (ou le représentant de la FFR en matière de négociation, d'adaptation et de révision de l'accord) et communiqué à toutes les parties au plus tard 8 jours avant la date de la réunion. Le président est tenu d'inscrire à l'ordre du jour toute question ou sujet qui lui aura été soumis par écrit par l'une des organisations signataires au plus tard 15 jours avant la date de la réunion.

La commission se réunit dans le délai de 30 jours lorsqu'elle est saisie en vue soit d'une interprétation des textes conventionnels, soit en vue de la conciliation d'un litige collectif.

La commission se réunit au minimum deux fois par an. L'une de ces réunions est consacrée à la fixation des salaires minima et à l'organisation de l'intersaison et des périodes de congés payés pour la saison à venir. Au cours de l'autre réunion, elle fait le point sur ses activités ; les travaux de cette réunion font l'objet d'un rapport en deux parties, l'une concernant ses missions d'interprétation et de conciliation, l'autre son activité en matière de négociation.

1.2.3.5. Décisions de la commission

1. En matière de négociation visant à compléter, réviser et adapter le présent accord, l'accord doit être conclu dans les conditions prévues à l'article 3.3.2 du chapitre II du titre Ier.

2. En matière de conciliation de conflits collectifs et d'interprétation des textes conventionnels, les décisions sont prises à la majorité des membres ayant voix délibérative. Lorsque le dossier ne concerne que les joueurs ou entraîneurs, seuls les membres de la commission représentant la catégorie de personnel concerné disposent de voix délibératives.

Les décisions de la commission liées à l'interprétation de l'accord et prises à l'unanimité des parties sont considérées comme un avenant dudit accord et s'imposent aux parties pour l'avenir. A ce titre, ces décisions sont soumises aux mêmes procédures de dépôt que les avenants au présent accord.

Les propositions de la commission relatives à la conciliation d'un litige collectif sont communiquées aux parties par lettre recommandée avec avis de réception. Si celles-ci acceptent la proposition, la solution retenue fait l'objet d'un protocole d'accord qui sera signé par elles et paraphé par le président de la commission. En cas de refus par l'une ou l'autre des parties, celles-ci peuvent, d'un commun accord, confier à la commission une mission d'arbitrage. L'impossibilité de concilier est consignée dans un procès-verbal signé de toutes les parties.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Compétences

Dans le cadre de la mission qui est réglementairement dévolue à la FFR, ses règlements prévoient l'existence d'une commission du statut de fédérale dont ils définissent les attributions et les modalités de fonctionnement.

La commission du statut de fédérale instituée au sein de la FFR est notamment chargée :

- de veiller à l'application des dispositions du présent accord dans le cadre des missions qui lui sont confiées par les règlements de la FFR, notamment l'homologation des contrats (et avenants) conclus par les joueurs et entraîneurs ;

- d'exercer une mission de conciliation en cas de litige individuel entre un club et l'un de ses joueurs ou entraîneurs concerné par le présent accord, sous réserve de l'acceptation des deux parties. En cas de litige porté à sa connaissance, la commission peut elle-même susciter l'engagement d'une procédure de conciliation.

A défaut de conciliation entre les parties, elle a compétence pour :

- prendre toute décision qu'imposerait la situation créée (notamment celle de prononcer l'homologation d'un contrat ou d'autoriser la mutation d'un joueur ou d'un entraîneur dans un autre club), indépendamment de toute action en justice qui pourrait être entreprise ;

- adresser aux parties une proposition de conciliation.

2.2. Suivi des décisions de la commission

du statut de fédérale de la FFR

Dans le cadre de sa mission d'application des dispositions de l'accord telle que définie ci-dessus, la commission du statut de fédérale devra informer la commission de négociation de toutes les décisions ou des avis liés à l'accord rendus dans le cadre d'affaires individuelles soumises à son examen.

Au vu de ces décisions prises dans le cadre d'affaires individuelles et sans qu'elles puissent être remises en cause, la commission de négociation pourra, dans le cadre de sa mission d'interprétation, indiquer le sens précis des dispositions concernées de l'accord, la solution retenue n'ayant effet que pour l'avenir.

TITRE II Statut du joueur et de l'entraîneur

Chapitre Ier Statut du joueur de fédérale 1

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux relations club-joueurs telles que définies aux articles 2 et 3 du chapitre Ier, à savoir aux contrats de travail prévoyant une rémunération en contrepartie de la pratique du rugby au sein d'un club de division fédérale 1.

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur non étendu

La conclusion d'un contrat de joueur de fédérale n'emporte pas automatiquement le droit pour ce joueur de participer aux compétitions organisées par la FFR. Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par la réglementation de la FFR.

Le club doit, préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat, effectuer, sous la responsabilité du médecin de club, un examen médical aboutissant à la délivrance d'un certificat concluant à l'absence de contre-indication à la pratique du rugby selon les dispositions du règlement médical de la FFR.

Article 3

En vigueur non étendu

3. 1. Entrée en vigueur du contrat

Le contrat entre en vigueur à la date et aux conditions prévues au contrat.

Le club doit, préalablement à la date d'entrée en vigueur prévue au contrat, effectuer, sous la responsabilité du médecin de club, un examen médical établissant l'absence de contre-indication à la pratique du rugby en qualité de joueur sous contrat homologué, et ce selon les dispositions du règlement médical de la FFR.

Ce certificat devra être joint à la procédure d'homologation.

Par exception et dans le cas où les parties seraient matériellement dans l'incapacité de réaliser cet examen médical dans le délai imparti, elles ont la faculté d'insérer dans le contrat de travail une clause prévoyant que l'entrée en vigueur du contrat est conditionnée au passage d'un examen médical démontrant, selon le même référentiel, l'absence de contre-indication à la pratique du rugby. En tout état de cause, cet examen, réalisé sous la responsabilité du médecin de club, devra impérativement être effectué dès l'arrivée du joueur au sein du club.

Le joueur ne pourra participer à l'entraînement collectif au sein du club qu'après réalisation de cet examen et sous réserve des conditions fixées par les

règlements de la FFR. L'homologation du contrat ne pourra intervenir qu'à réception du certificat médical par la FFR.

3. 2. Principe et portée de l'homologation

Tout contrat dont la rémunération est égale ou supérieure au seuil fixé à l'article 3 du titre Ier, chapitre Ier, du présent accord est soumis à la procédure d'homologation prévue par le présent accord en application de l'article 12. 4 de la convention collective nationale du sport.

Le seuil fixé audit article s'entend, pour l'application des dispositions relatives à l'homologation, de toutes sommes prévues à titre de salaire, à l'exclusion des éventuels avantages en nature, primes et remboursements de frais dûment justifiés.

L'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification du joueur en tant que joueur sous contrat.

Tout joueur dont le contrat n'a pas été homologué dans les cas prévus par le présent accord ou par application des règlements de la FFR pourra se voir refuser le droit de participer aux compétitions organisées par la FFR.

Compte tenu du fait que l'enregistrement et l'homologation des contrats ne constituent pas une condition préalable à l'existence d'un contrat de travail entre un joueur et un club, l'enregistrement ou l'homologation d'un contrat par la FFR ne sauraient constituer une validation juridique du contenu dudit contrat lequel, relève de la seule responsabilité des parties.

3. 3. Procédure d'homologation

3. 3. 1. Modèle de contrat de travail d'un joueur de rugby sous contrat de travail entrant dans le champ de l'homologation.

A peine de refus d'homologation, les contrats doivent contenir les clauses impératives du modèle annexé au présent accord. Les autres clauses sont facultatives et leur utilisation est laissée à la discrétion des parties.

En toutes hypothèses, toutes clauses facultatives, complémentaires ou accessoires devront apparaître distinctement, et à la suite des clauses impératives prévues par le modèle.

Le contrat soumis à homologation fait apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR, le nom des agents sportifs intervenus lors de sa conclusion ainsi que l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

L'obligation d'établir les contrats sur ce modèle ne fait pas obstacle à l'insertion de clauses particulières convenues entre les parties, sous réserve qu'elles respectent les dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR.

3. 3. 2. Communication de tous les contrats à la FFR aux fins d'homologation

Tous contrats, avenants, conventions, contre-lettres, entrant dans le champ de l'article 3 du chapitre Ier ci-dessus, doivent être soumis par le club à l'homologation, et ce dans les conditions fixées par le présent accord et la réglementation de la FFR.

A défaut, le club est passible des sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la FFR.

3. 3. 3. Information du joueur de l'envoi de tout accord aux fins d'homologation

Afin d'assurer l'information du joueur sur l'enregistrement de son contrat et / ou avenant, la FFR adressera mensuellement au club un état indiquant les contrats et avenants reçus pour chacun des joueurs du club concerné. Cet état devra être communiqué par le club au joueur par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par ce dernier.

Une copie des états établis pour l'ensemble des clubs sera adressée selon la même fréquence par la FFR aux représentants de l'(des) organisme (s) représentatif (s) des joueurs signataire du présent accord.

3. 3. 4. Déroulement de la procédure

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat s'opère conformément aux dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR. L'homologation des contrats relève de la compétence de la commission du statut de fédérale de la FFR, qui peut par ailleurs être sollicitée par écrit par le club pour avis avant le dépôt du dossier en cas de doute quant à l'homologation d'un contrat.

Les services de la FFR ont délégation permanente pour instruire et traiter les demandes d'homologation qui ne justifient pas leur présentation devant la commission du statut de fédérale.

Le club doit adresser un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR, étant précisé qu'il appartient à chacune des parties de fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité.

Lorsque le contrat n'est pas conforme aux dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR, l'homologation est refusée par la commission du statut de fédérale.

Le refus d'homologation d'un contrat et / ou avenant peut également être motivé par :

- la présence dans le contrat de clauses manifestement contraires au droit applicable, notamment aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail (droit applicable aux contrats à durée déterminée) ou de clauses imprécises ou ambiguës ;
- des considérations d'ordre financier, appréciées par la direction nationale d'aide et de contrôle de gestion (DNACG).

Dès notification au club de la décision de refus d'homologation, celui-ci doit en informer le joueur, par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, dans un délai maximum de 48 heures.

Les sanctions prévues en cas de non-respect par le club de cette obligation sont fixées par la réglementation de la FFR.

La FFR informe Provale, le syndicat des joueurs signataire du présent accord, de toute décision de refus d'homologation (première instance et appel, le cas échéant).

3. 3. 5. Avis formulé par la DNACG sur l'homologation des contrats

La DNACG donnera un avis favorable ou non favorable à l'homologation des contrats en tenant compte en premier lieu de l'ordre chronologique de la signature des contrats jusqu'à ce que le montant de la masse salariale rentre dans l'encadrement prévu.

Toutefois, quel que soit l'ordre chronologique des signatures, la DNACG sera susceptible de prendre prioritairement en compte ceux susceptibles d'être autorisés à évoluer en première ligne.

A défaut, la DNACG prendra en compte le numéro d'ordre affecté par le club à chaque contrat.

Enfin, à défaut d'inscription des numéros d'ordre, le choix sera opéré en dernier lieu par tirage au sort au sein de la DNACG.

3. 3. 6. Cas particulier de l'homologation des contrats de joueurs étrangers

Les clubs doivent se conformer aux dispositions légales en vigueur en matière d'emploi de salariés étrangers.

Les conditions particulières relatives au nombre de joueurs étrangers autorisé par club et aux conditions administratives d'homologation de leur contrat sont fixées par la réglementation de la FFR.

3. 3. 7. Obligation de transmission par le club au joueur des contrats et / ou avenants homologués

Dès lors que les contrats et / ou avenants sont homologués, ils sont renvoyés aux clubs, qui ont l'obligation d'en transmettre un exemplaire original homologué aux joueurs dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

Des sanctions à l'encontre du club sont prévues par la réglementation de la FFR en cas de non-respect de cette obligation de transmission.

3. 3. 8. En cas de non-transmission par le club d'un contrat et / ou avenant aux fins d'homologation

Le défaut de transmission d'un contrat et / ou avenant entrant dans le champ de l'homologation emporte les conséquences suivantes :

- lorsque le contrat et / ou avenant porté à la connaissance reçoit finalement homologation, le club encourt les sanctions disciplinaires prévues par les règlements de la FFR ;

- lorsque le contrat et / ou avenant porté à la connaissance de la FFR ne reçoit finalement pas homologation :

- le club encourt les sanctions disciplinaires prévues par les règlements de la FFR ;

- le joueur, en application des règlements de la FFR, ne pourra plus évoluer en équipe première. Les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne notamment les entraînements qui préservent l'employabilité du joueur et plus généralement les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera due par le club au joueur.

Il pourra, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai de 1 mois à compter de la notification qui lui est faite de la décision de non-homologation, exprimer son refus de se maintenir au club. Il pourra considérer que cette situation, l'empêchant de participer en équipe première, constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre des articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail.

3. 3. 9. Refus définitif d'homologation du contrat pour un motif autre que financier

En cas de refus définitif d'homologation du contrat pour un motif autre que financier, il appartient à la commission du statut du joueur-entraîneur de fédérale 1 de déterminer le niveau de responsabilité de chacune des parties au contrat.

1. Dans le cas où la responsabilité incombe au joueur :

- celui-ci encourt les sanctions disciplinaires prévues par les règlements de la FFR ;

- le club pourra considérer que cette situation, l'empêchant de faire participer le joueur en équipe première, constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre des articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail.

2. Dans le cas où la responsabilité incombe au club :

- le club encourt les sanctions disciplinaires prévues par les règlements de la FFR ;

- le joueur, en application des règlements de la FFR, ne pourra plus évoluer en équipe première.

Les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne notamment les entraînements qui préservent l'employabilité du joueur et plus généralement les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera due par le club au joueur.

Il pourra, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai de 1 mois à compter de la notification qui lui est faite de la décision de non-homologation, exprimer son refus de se maintenir au club. Il pourra considérer que cette situation, l'empêchant de participer en équipe première, constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre des articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail.

3. En cas de responsabilité conjointe du club et du joueur :

La commission du statut de fédérale se prononcera sur le niveau de responsabilité de chacune des parties au contrat de travail, et pourra prononcer les sanctions prévues par les règlements de la FFR.

Le joueur et le club devront continuer à assumer leurs obligations telles que résultant du contrat sauf rupture d'un commun accord.

3. 3. 10. Refus d'homologation pour un motif financier

Le joueur, en application des règlements de la FFR, ne peut évoluer en équipe première.

Les missions prévues au contrat autres que celles prohibées du fait de l'absence d'homologation seront exécutées. Ceci concerne notamment les entraînements qui préservent l'employabilité du joueur et plus généralement les activités de l'effectif des joueurs, à l'exception de sa participation aux matches de compétitions officielles. Dès lors, la rémunération prévue au contrat sera due par le club au joueur.

Il pourra, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai de 1 mois à compter de la notification qui lui est faite de la décision de non-homologation, exprimer son refus de se maintenir au club. Il pourra considérer que cette situation, l'empêchant de participer en équipe première, constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre de l'article L. 122-3-8 du code du travail.

3. 4. Mutations

La mutation des joueurs sous contrat homologués intervient selon les dispositions fixées par le règlement des mutations et par le règlement relatif à l'homologation de la FFR.

Sous peine de refus d'homologation, les contrats de travail des joueurs changeant de club (y compris ceux en provenance d'une fédération étrangère) sont impérativement signés et envoyés à la FFR pour homologation pendant la période de signature et d'envoi des contrats, fixée chaque saison par la FFR et selon les dispositions figurant au règlement relatif à l'homologation.

Tout joueur qui se trouve empêché de se conformer aux formalités administratives exigées par la présente convention et par la réglementation de la FFR pendant la période de mutations doit donner plein pouvoir à son représentant pour agir en son nom.

Il communique à son club l'adresse à laquelle le courrier doit lui être expédié par pli recommandé.

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Obligations du joueur

Le joueur s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, les principes suivants dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence.

1. Le joueur devra participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le club se trouvera engagé sous réserve du droit de retrait prévu par le code du travail.

2. Le joueur devra participer aux entraînements dans le cadre de la structure technique du club, destinés à soigner sa condition physique. Le joueur s'engage à ne pas être en retard ou absent aux entraînements sauf motif justifié.

Il doit respecter strictement les instructions de tout membre de la direction technique du club dûment habilité et le plan de préparation physique.

3. Le joueur devra adopter l'hygiène de vie qui s'impose à son activité sportive et une conduite, avant, pendant et après les entraînements et matches qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe et à l'image du rugby.

4. Sous réserve des dispositions de l'article 7.2.3 du présent chapitre, le joueur devra, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité au sein du club les conventions conclues par le club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le club et le joueur.

5. Joueurs étudiants

Le joueur devra informer le club lors de la signature du contrat (et au cours de son exécution) qu'il s'inscrit ou qu'il est inscrit dans une formation, les conséquences qui en découlent au plan des conditions de travail devant être prévues par le contrat de travail ou par voie d'avenant en cours de saison.

Le joueur étudiant est un joueur suivant une formation en cycle secondaire ou universitaire ou une formation diplômante ou qualifiante reconnue par l'Etat ou les partenaires sociaux.

6. Le joueur devra se soumettre aux contrôles anti-dopage tels que prévus par les textes légaux et réglementaires, sous peine de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat pour faute lourde.

7. Le joueur devra se conformer à tout moment au présent statut, au règlement intérieur du club s'il existe, aux règlements de la FFR ainsi qu'au règlement antidopage en vigueur.

8. La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, le joueur devra souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le club ou assurance personnelle équivalente, copies du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquées au club).

9. Le joueur devra, à la demande du club, assister et participer à toutes manifestations promotionnelles ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le club. Le refus éventuel du joueur devra être dûment motivé. En outre, le refus du joueur de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le club que si ce dernier l'a informé par écrit au plus tard 7 jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée.

10. Le joueur ne peut, sauf autorisation expresse du club, participer à des manifestations sportives de rugby autres que celles inscrites au calendrier officiel du club. Celles-ci comprennent obligatoirement la liste et les dates des compétitions internationales communiquées par la FFR avant le début de chaque saison sportive.

11. Le joueur devra se conformer aux dispositions de la présente convention relatives aux conditions d'utilisation de son image associée à celle de son club.

4.2. Obligations du club

1. Le club devra mettre à la disposition du joueur les équipements collectifs nécessaires à la pratique du rugby, ainsi que l'équipement individuel prévu par le règlement intérieur dont le club assurera le renouvellement chaque saison.

2. La participation du joueur aux compétitions relève du pouvoir de sélection des responsables du club. En revanche, sauf raison médicale ou disciplinaire, le club ne saurait maintenir l'un des joueurs à l'écart du dispositif mis en place au sein du club pour la préparation et l'entraînement collectif.

3. Le club devra préparer et mettre en oeuvre la promotion sociale du joueur par l'accès à différents niveaux de culture et de qualification professionnelle. La politique de formation du club devra prévoir de répondre aux besoins des joueurs, notamment en leur permettant de parfaire et compléter des connaissances déjà possédées et/ou en aidant à leur reclassement ou leur reconversion.

4. Le club devra satisfaire aux obligations de prévoyance collective telles que définies à l'article 6.4 du présent chapitre.

5. Sauf cas de blessures et/ou raisons médicales, le club devra permettre au joueur de participer aux entraînements collectifs avec le groupe de joueurs composant le groupe première et aux entraînements individuels et lui donner les moyens de s'entraîner pour lui permettre d'atteindre ou de conserver un niveau de condition physique suffisant à la pratique du rugby en compétition.

4.3. Discipline et sanctions

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les joueurs, notamment afin d'éviter les absences non autorisées, le club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la rupture du contrat, et ce dans les formes et limites prévues par le code du travail.

Dès lors que dans le club existe un règlement intérieur :

- il doit être remis au joueur lors de la signature du contrat ;

- toute sanction notifiée doit obligatoirement être prévue par ledit règlement et s'inscrire dans les formes et limites prévues par le code du travail.

Il est rappelé que toute sanction financière est strictement interdite par la loi.

4.4. Reprise de l'entraînement

Le club doit informer l'ensemble des joueurs, soit par courrier, soit par affichage dans l'entreprise, de la date de reprise de l'entraînement individuel et/ou collectif faisant suite à une période de congés, dans un délai raisonnable.

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Structure de la rémunération du joueur

La rémunération du joueur comprend un salaire annuel fixe et, le cas échéant, la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat.

La rémunération du joueur peut également comprendre :

- des primes liées à la participation du joueur aux matches officiels ou aux résultats sportifs obtenus par le club ; elles sont allouées sous forme de salaire ou dans le cadre d'un plan d'intéressement, ou d'épargne salariale ;

- toute autre forme de rémunération prévue légalement ou conventionnellement.

Tout élément de rémunération individuel convenu entre les parties, ou garanti par le club, doit être expressément indiqué au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant, le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du club.

Les avantages en nature ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute du joueur.

5.2. Rémunérations minima

En application des articles L. 2241-1, L. 2241-7, D. 2241-8, D. 2241-2 et D. 2241-1 du code du travail et de l'article 2.3 du chapitre 1er du titre 1er du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les rémunérations minima applicables aux joueurs.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un accord de salaire précisant la période couverte et annexé à la présente convention. Le premier de ces accords de salaire est l'accord de salaire 2008-2009.

Les rémunérations minima sont fixées pour une saison sportive (soit normalement du 1er juillet au 30 juin) et correspondent à un temps plein ; elles s'appliquent donc pro rata temporis pour le temps partiel, dans le respect des dispositions de la présente convention relatives à la durée minimum du travail.

Les rémunérations annuelles fixes ne peuvent être inférieures à ces minima, qu'elles soient versées en 12 mensualités ou davantage.

Par contre, les avantages en nature et les différentes primes s'ajoutent éventuellement à la rémunération annuelle fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1 ci-dessus, ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du respect des minima susvisés.

5.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le 10^e jour après l'échéance de chaque mois dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à 30 jours au plus d'intervalle.

Les primes sous forme de salaire liées à la participation du joueur aux matches ou aux résultats sportifs obtenus par le club doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée.

Conformément aux dispositions du code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un joueur doit être formulée par ce dernier dans un délai de 5 ans à compter du jour où le règlement aurait dû être effectué.

A défaut de paiement par le club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le joueur peut adresser à son club une mise en demeure de payer dans un délai raisonnable ; une copie de celle-ci doit être envoyée à la commission du statut de fédérale de la FFR.

Le non-paiement par le club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par le joueur constitue une faute grave du club susceptible d'entraîner la rupture du contrat.

Elle est imputable au club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts.

Dans cette hypothèse, le joueur sous contrat homologué pourra saisir la commission du statut de fédérale de la FFR, qui pourra exercer une mission de conciliation et, à défaut de conciliation, émettre un avis favorable à la mutation du joueur concerné en faveur d'un autre club, amateur ou professionnel.

Article 6

En vigueur non étendu

6. 1. Durée du travail, intersaison et repos

6. 1. 1. Economie du texte

Plus que pour quelque autre profession, pauses et repos sont essentiels dans le rugby, de même que la durée du travail ne doit pas être excessive. Ce sport

nécessite en effet une condition physique optimale qui rend indispensable le respect des dispositions légales et conventionnelles imposant des pauses et repos minima ainsi qu'une durée maximum de travail. En effet :

- les dispositions concernant la durée du travail en général, qui comprennent aussi celles relatives aux repos et aux pauses, relèvent d'un objectif de protection de la santé et de la sécurité ;

- la bonne condition physique du joueur conditionne la qualité des prestations, donc les résultats sportifs du club. Le respect de ces normes contribue donc aussi à une bonne exécution des obligations contractuelles du joueur.

La nature particulière de l'activité d'un joueur, particulièrement son caractère ludique, ainsi que la nécessité d'une préparation importante rendent indispensable la déclinaison de la définition légale de la notion de temps de travail effectif. Par ailleurs, si certaines périodes d'activité se répètent semaine après semaine, il en est d'autres qui dépendent soit du calendrier des compétitions et / ou soit du fait que tous joueurs ne figurent pas sur la feuille de match. Bien que le rugby soit un sport collectif, l'horaire est donc partiellement individuel, de même que l'horaire collectif varie d'une semaine à l'autre au cours de la saison pour des raisons indépendantes de la volonté du club.

Il ressort également de ces considérations que la présente convention doit prévoir des dispositions relatives à l'organisation de la période comprise entre deux saisons sportives (intersaison).

6. 1. 2. Intersaison

L'intersaison est la période comprise pour un club entre la fin de sa participation aux compétitions officielles de la saison en cours et le début de sa participation aux compétitions de la saison suivante. L'intersaison comprend des périodes de congés, de préparation physique individuelle (en dehors du club et au sein du club) et de préparation collective sans matches officiels. L'intersaison étant à cheval sur deux saisons sportives, les périodes visées ci-dessus peuvent être relatives à ces deux saisons.

L'intersaison comprend pour chaque joueur :

- un minimum de 5 semaines en continu sans présence au club, comprenant, d'une part, une période de congés payés et, d'autre part, une période de préparation physique individuelle ;

- une période de préparation individuelle et collective d'un minimum de 5 semaines en continu à la suite de la période visée ci-dessus, avant que le joueur puisse participer aux compétitions officielles. Cette période peut inclure :

- des stages ;

- des matches amicaux à compter de la 4e semaine.

L'application des périodes ci-dessus donne au total un minimum de 10 semaines pour l'intersaison, cette période pouvant être allongée en fonction du calendrier officiel de chaque club.

Les parties fixent chaque année, en annexe IV au présent accord, les conditions d'organisation de cette période d'intersaison, après connaissance du calendrier de la saison à venir.

Le cas des joueurs internationaux mis à la disposition des fédérations sera discuté chaque année après communication du calendrier international de la saison suivante, notamment afin que ces périodes de repos soient effectives.

Dès la fin de sa participation aux compétitions officielles, chaque club précisera à ses joueurs les dates et conditions de l'intersaison, et notamment les périodes de congés payés au titre de l'année en cours et celles prises par anticipation sur l'année suivante.

Sans préjudice des éventuelles conséquences dans la relation contractuelle entre le club et le (s) joueur (s) concerné (s), tout manquement aux dispositions du présent article porté à la connaissance de la commission de négociation est susceptible de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la FFR. Dans ce cas, la commission de négociation ou chacune des parties à la présente convention pourra saisir la FFR aux fins d'engagement de la procédure.

6. 1. 3. Repos

a) Pauses

Une durée minimale de pause sur les lieux d'entraînement doit être respectée entre deux séances de travail lorsque la durée de la première séance atteint 6 heures. Cette durée est au minimum de 20 minutes. Ne sont pas concernés les temps pour se rendre sur un terrain adverse (ou sur un terrain neutre) ou en revenir dès lors que sont utilisés des moyens de transport collectifs.

b) Repos quotidien

Une durée minimale de repos de 11 heures entre deux jours de travail doit impérativement être respectée.

c) Repos hebdomadaire

Compte tenu de la nature de l'activité du club, il est fait dérogation au repos dominical, certains matches étant par ailleurs programmés le dimanche.

Tout joueur a droit à un repos hebdomadaire pour chaque semaine civile de travail. Le jour de repos est identique pour tous les joueurs du club. La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures en continu comprenant la période de 0 heure à 24 heures du jour calendaire de repos.

d) Repos entre deux matches

Les parties signataires de la présente convention reconnaissent que la protection de la santé des joueurs implique que soient prises en compte les préconisations médicales - pouvant être sollicitées par chacune des parties signataires - pour fixer la fréquence de leur participation aux matches officiels.

Les représentants des parties signataires veilleront, par le biais de leurs représentants au sein de la FFR, au respect de ce principe au moment de l'élaboration du calendrier et des réglementations s'y rapportant.

e) Travail de nuit

Le travail de nuit est prohibé. Est travail de nuit celui effectué entre minuit et 7 heures.

6. 1. 4. Durée du travail

a) Temps de travail effectif

a. 1. Ce sont ceux que le joueur consacre notamment aux :

- matches proprement dits, qu'il soit sur le terrain ou simplement sur la feuille de match ;

- entraînements collectifs, ainsi que les entraînements individuels s'ils sont commandés par l'entraîneur ;

- séances de musculation, et plus généralement d'entretien de la forme physique, imposées par l'entraîneur ;

- rencontres avec le médecin du club, les kinésithérapeutes, le diététicien et d'une manière plus générale tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental ;

- repas post-matches pris en commun à la demande du club ;

- séances d'analyses vidéo.

a. 2. Sont également des temps de travail effectif les périodes consacrées par le joueur à la participation à des manifestations promotionnelles et à des actions publicitaires et / ou commerciales à la demande expresse du club et visant à utiliser le joueur pour la promotion du club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

a. 3. Ne sont pas des temps de travail effectif ceux consacrés aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur, chez l'adversaire ou sur terrain neutre, et ce quel que soit le mode de transport. La part de ces temps de déplacement indiqué dans la durée du travail correspondant à l'horaire collectif de travail n'entraîne toutefois pas de perte de salaire.

b) Durée effective du travail

Modalités d'organisation du temps de travail :

La nature particulière de l'activité de joueur de rugby, particulièrement son caractère ludique, ainsi que la nécessité d'une préparation importante rendent indispensable la mobilisation de dispositifs adaptés de gestion du temps de travail.

La modulation du temps de travail :

Eu égard à la nature particulière de l'activité et spécialement du calendrier des compétitions établi par la FFR, l'horaire collectif est inévitablement inégalement réparti sur l'ensemble de la saison.

C'est la raison pour laquelle les parties s'accordent sur la possibilité de moduler le temps de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité sportive.

Dans les entreprises relevant du présent accord, tout employeur pourra mettre en oeuvre une formule de modulation de la durée du travail aux conditions fixées ci-après conformément aux articles L. 3122-4 à L. 3122-18 (Temps plein) et L. 3123-1 à L. 3123-30 (Temps partiel) du code du travail.

La modulation à temps plein :

Durée annuelle du travail :

La durée annuelle de travail est fixée à 1 607 heures.

Ce chiffre concrétise la durée du travail normale d'un joueur de rugby à temps plein.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, la durée annuelle de travail est calculée au prorata de la présence du joueur.

Répartition du temps de travail :

La durée annuelle de travail est répartie sur la saison sportive.

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;
- il a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre, deux situations différentes étant ici prévues suivant que le club visité est proche ou lointain, ce qui nécessite ou non de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs.

La répartition des horaires de travail est réalisée dans ce cadre et dans les conditions et limites suivantes :

- le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure.
- les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies aux articles L. 3121-10 et suivants et L. 3121-19 du code du travail doivent être respectées.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Eu égard à la nature particulière de l'activité de joueur de rugby et des contraintes liées à la pratique sportive en compétition, ce délai peut être exceptionnellement réduit si les circonstances s'imposent au club indépendamment de sa volonté.

Le temps de travail annuel effectif excédant 1 607 heures en fin de saison (ou le seuil fixé par proratisation, en cas de conclusion du contrat en cours de saison) ainsi que les heures effectuées au-delà du plafond de modulation en cours de saison donnent droit à un repos compensateur égal à 110 %.

La date de prise du repos est fixée de manière à ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin en cours de saison ou à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, ces heures donnent droit à une rémunération équivalente.

Rémunération :

Conformément aux articles L. 3122-4 et L. 3122-16 du code du travail, la rémunération mensuelle versée au joueur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle pour 1 607 heures est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

Modalités d'information :

Un programme annuel indicatif doit être établi par l'employeur.

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Ce programme est communiqué par l'employeur à l'ensemble des joueurs avant le début de chaque saison.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

La modulation à temps partiel :

Durée annuelle du travail :

L'activité de joueur de rugby impose de recourir au temps partiel pour un minimum d'un tiers temps.

Sont ainsi considérés comme contrats de travail à temps partiel les contrats dont la durée du travail répartie sur l'année est inférieure à 1 607 heures, dans la limite de 535 heures annuelles.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, la durée annuelle de travail est calculée au prorata de la présence du joueur.

Le recours au temps partiel est autorisé pour :

- les étudiants ;
- les pluriactifs ;
- les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un dispositif légal ou réglementaire de retour à l'emploi.

Répartition du temps de travail :

La durée annuelle de travail est répartie sur la saison sportive.

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;
- il a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre, deux situations différentes étant ici prévues suivant que le club visité est proche ou lointain, ce qui nécessite ou non de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs.

La répartition des horaires de travail est réalisée dans ce cadre et dans les conditions et limites suivantes :

- la durée annuelle du travail ne pourra pas être supérieure à la durée annuelle prévue au contrat ;
- la durée hebdomadaire ne peut en aucun cas atteindre 35 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail ne pourra varier ni au-delà ni en dessous du tiers de la durée hebdomadaire moyenne prévue au contrat.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Eu égard à la nature particulière de l'activité de joueur de rugby et des contraintes liées à la pratique sportive en compétition, ce délai peut être exceptionnellement réduit à 3 jours.

Le temps de travail annuel effectif excédant la durée annuelle de travail fixée au contrat en fin de saison (ou le seuil fixé par proratisation, en cas de conclusion du contrat en cours de saison) donne droit à un repos compensateur égal à 110 %.

La date de prise du repos est fixée de manière à ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin en cours de saison ou à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, ces heures donnent droit à une rémunération équivalente.

Rémunération :

Conformément aux articles L. 3123-25 à L. 3123-28 du code du travail, la rémunération mensuelle versée au joueur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

Modalités d'information :

Un programme annuel indicatif doit être établi par l'employeur.

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Ce programme est communiqué par l'employeur au joueur avant le début de chaque saison.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

6. 2. Congés payés

6. 2. 1. Définition

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail.

Ces périodes de congés payés sont à distinguer du repos hebdomadaire (art. 5. 1. 3 ci-dessus), du repos entre deux matches et des périodes de préparation physique sous l'autorité du club ou en application des directives données par celui-ci.

6. 2. 2. Durée des congés

La durée du congé annuel défini aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail est de 3, 5 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 42 jours ouvrables, soit 7 semaines (ce dispositif englobant les éventuels jours supplémentaires liés au fractionnement).

Le contrat du joueur étant conclu obligatoirement pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue au 2^e alinéa de l'article L. 3141-11 du code du travail, et la période de congés, telle qu'elle est définie aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16 du code du travail, courent du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période de référence correspondant à la saison sportive.

6. 2. 3. Période des congés

Une partie de ces congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison, cette faculté n'étant admise que si le congé est pris collectivement par l'ensemble des joueurs se trouvant dans la même situation.

La définition des périodes de congés est étroitement liée, d'une part, au rythme de la saison sportive, d'autre part, au calendrier des entraînements et des compétitions de chaque club ainsi qu'aux obligations sportives des joueurs.

Prenant en compte l'état de ces éléments à la date de signature du présent accord, les périodes de congés sont fixées comme suit :

- 3 semaines en continu dans l'intersaison prises par anticipation à compter du 1^{er} jour de la saison officielle (soit normalement le 1^{er} juillet), la première semaine étant obligatoire pour tous les clubs, et la seconde en fonction de leur calendrier respectif de préparation ;

- deux périodes de 1 semaine au minimum en continu, prises collectivement au sein du club (sauf pour les joueurs sélectionnés en équipe nationale à cette date) pendant la saison sportive, dont 1 semaine au minimum commune à tous les clubs comprenant les deux fêtes de fin d'année (25 décembre et 1^{er} janvier). Les dates des périodes ci-dessus sont fixées chaque année en annexe IV au présent accord au vu du calendrier de la saison à venir ;

- le solde des congés, soit 2 semaines, est pris entre la fin des compétitions officielles du club et le dernier jour de la saison (soit normalement le 30 juin).

Le cas des joueurs internationaux mis à la disposition des fédérations sera discuté chaque année après communication du calendrier international de la saison suivante, notamment afin de leur permettre de prendre effectivement leurs congés.

Chaque club devra informer la commission du statut de fédérale des dates exactes des périodes de congés arrêtées au sein du club dans les 5 jours suivant l'information du (des) joueur (s).

6. 2. 4. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au salaire fixe de base que le joueur aurait perçu s'il avait travaillé au cours de la même période.

Le salaire annuel du joueur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde du joueur. Pour sa détermination, ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et / ou aléatoire.

6. 3. Hygiène et sécurité

6. 3. 1. Prescriptions générales

L'état de santé satisfaisant du joueur étant déterminant dans sa capacité à jouer, l'inaptitude à la pratique du rugby professionnel justifie la non-conclusion du contrat de travail.

Le club doit tout mettre en oeuvre pour que le joueur soit dans des dispositions physiques ou mentales optimales pour l'exercice de son activité. A cet effet, le club doit mettre en place la logistique médicale et les installations adaptées à l'exercice de cette activité lors des entraînements et des matches.

Il appartient au joueur et à l'encadrement sportif de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux matches et entraînements dans les conditions requises.

Les stratégies en ce domaine doivent faire l'objet, avant d'être arrêtées, d'une consultation préalable du comité d'entreprise, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel. Par ailleurs, les litiges se rapportant aux conditions de travail en général pourront être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 1. 1. 3 du chapitre II du titre I^{er} de la présente convention. Enfin, les clubs prendront toutes mesures pour que soient strictement respectés les repos minima tels qu'ils résultent de l'article 5. 1. 3 ci-dessus.

6. 3. 2. Hygiène

La commission médicale de la FFR, composée de spécialistes de la médecine sportive, est chargée de proposer les conditions impératives d'hygiène à respecter lors des rencontres et des entraînements. Après diffusion de ce règlement par la FFR, il appartient au club de le communiquer au comité

d'entreprise, au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel.

Les clubs mettent à la disposition des joueurs des équipements et des matériels adaptés à l'objectif défini à l'article 5. 3. 1 ci-dessus et à la réglementation en vigueur.

6. 3. 3. Sécurité

La pratique du rugby est une activité à risques. Les clubs doivent organiser entraînements et rencontres, tant officielles qu'amicales, de manière à respecter scrupuleusement les conditions impératives résultant des lois et règlements touchant à la sécurité, y compris la réglementation fédérale s'y rapportant.

Leur non-respect, s'il matérialise un état de risque grave, peut justifier l'exercice, par les joueurs, du droit de retrait prévu aux articles L. 4154-3 et L. 4131-1 du code du travail. Il peut aussi constituer un motif de conflit collectif.

Les clubs sont tenus d'informer, par tous moyens adaptés, les joueurs des règles applicables aux conditions d'exercice de leur activité mais aussi, plus généralement, de les sensibiliser aux risques du métier et des comportements qu'ils induisent. Une formation est organisée à l'initiative et sous la responsabilité du club au bénéfice de tout joueur concluant son premier contrat professionnel ou pluriactif sur les risques encourus et les règles applicables en matière de sécurité. En outre, tout joueur concluant son premier contrat professionnel ou pluriactif bénéficie d'une séance d'information sur les règles particulières mises en oeuvre par le club.

De leur côté, les joueurs doivent respecter les obligations qui leur incombent du fait de ces règles et, plus généralement, toutes les consignes édictées par le club, sous peine de sanctions disciplinaires prévues par le règlement intérieur.

6. 3. 4. Santé

a) Médecine du travail

Tout club est tenu soit d'adhérer à un service interentreprises de médecine du travail, soit, s'il remplit les conditions le lui permettant, de mettre en place un service autonome. Les délégués du personnel représentant le collège des joueurs peuvent faire connaître leur opinion au médecin du travail dans le cadre des visites des installations.

Tout joueur doit subir les examens prévus dans le cadre de la législation relative à la médecine du travail.

Les dispositions ci-dessus seront adaptées dès lors que serait mis en place un service de médecine de travail spécifique au sport professionnel.

b) Médecine du sport

b. 1. Encadrement médical

Tout club doit disposer d'un encadrement médical (médecin, kinésithérapeutes) conforme au règlement médical de la FFR. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel représentant le collège des joueurs, est informé de l'organisation de cet encadrement médical par un document établi par les dirigeants. Les clubs prennent toutes dispositions pour que le suivi médical des joueurs soit assuré, notamment au regard des exigences définies par le règlement médical de la FFR.

b. 2. Visite médicale de non-contre-indication

Les examens destinés à établir l'absence de contre-indication à la pratique du rugby dans le championnat de fédérale 1 sont effectués dans les conditions prévues à l'article 2. 2 du présent chapitre.

S'ils démontrent une contre-indication médicale, le joueur aura la possibilité de saisir la commission médicale de la FFR aux fins de désignation d'un médecin expert pour réalisation d'une contre-expertise.

b. 3. Suivi médical

Le joueur a la liberté de consulter tout praticien de son choix en dehors de la structure médicale du club. Néanmoins, compte tenu de la nécessité de cohérence du suivi médical de l'ensemble des joueurs de l'effectif, il lui est recommandé :

- de consulter le médecin du club en cas de problème médical lié à son activité professionnelle de joueur de rugby ;

- dans le cas d'une consultation d'un médecin extérieur au club pour une pathologie liée à son activité professionnelle de joueur de rugby, de demander au médecin du club toute information susceptible d'aider le diagnostic et le traitement donné lors de cette consultation extérieure.

En cas de mise en oeuvre de soins en dehors de la structure médicale et paramédicale habituelle du club, il est recommandé que les informations utiles liées à son activité professionnelle soient transmises au praticien soit par le joueur lui-même, soit par le médecin du club à la demande du joueur ;

- d'informer le médecin du club - soit directement, soit par l'intermédiaire de ce praticien extérieur au club - préalablement à la mise en oeuvre de tout traitement prescrit en dehors de la structure médicale du club, de manière que le médecin du club puisse en mesurer les conséquences éventuelles sur l'activité du joueur.

Lors de la réunion annuelle relative à la lutte contre le dopage, organisée au sein du club en début de saison, les joueurs de l'effectif recevront une information sur ces recommandations.

c) Prévention et lutte contre le dopage

Clubs et joueurs sont tenus de respecter sans réserve, sous peine de sanctions, les dispositions légales et réglementaires relatives à la lutte contre le dopage. Les joueurs s'engagent, sous peine de sanctions disciplinaires prévues au règlement intérieur, à ne pas recourir aux produits inscrits sur la liste des substances et procédés dopants.

Les sanctions disciplinaires prononcées par les instances sportives peuvent, s'il y a lieu et à l'initiative du club, faire l'objet de sanctions disciplinaires au regard du droit du travail en conformité avec le règlement intérieur du club.

Chaque club mène en son sein toutes activités de prévention et met en oeuvre tous moyens d'information des joueurs destinés à réduire le risque de recours à de telles pratiques compte tenu des conséquences sur la santé, ceci dans le respect des normes fixées par le règlement médical de la FFR.

Clubs et joueurs sont également tenus de se conformer à toute prescription définie par le règlement médical de la FFR.

Article 7

En vigueur non étendu

7. 1. Affiliation à la sécurité sociale

Les joueurs relèvent du régime général de la sécurité sociale en vertu de l'article L. 311-2 du code de la sécurité sociale. Le club doit se conformer à l'ensemble des obligations en résultant pour les employeurs à l'égard des organismes de la sécurité sociale et des joueurs.

7. 2. Retraite complémentaire

La qualité de salarié relevant du régime général de la sécurité sociale implique, en application des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale, l'affiliation des joueurs à la caisse de retraite complémentaire obligatoire relevant de l'ARRCO, à laquelle le club adhère pour l'ensemble de son personnel. Pour l'application de cette obligation d'affiliation, il est expressément convenu que, du fait de leur fonction, les joueurs sont exclus du bénéfice du régime de retraite des cadres.

La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye du joueur.

7. 3. Garantie contre le risque de chômage

La qualité de salarié relevant du régime général de la sécurité sociale implique, en application des articles L. 5421-1 et suivants du code du travail, l'affiliation des joueurs au régime d'assurance chômage géré par l'UNEDIC. La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye du joueur.

7. 4. Prévoyance collective

Quelle que soit leur ancienneté, les joueurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient :

a) Du maintien intégral de leur rémunération, limité à 2 fois le plafond des cotisations du régime général de sécurité sociale, à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie ou d'accident de travail, le club complétant en net le montant des indemnités journalières de sécurité sociale. Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :

- jusqu'à la date de rupture ou d'expiration du contrat de travail ;

- jusqu'à la date à laquelle le joueur bénéficie des prestations d'incapacité temporaire de travail allouée par l'opérateur d'assurance gérant les garanties collectives mises en place au sein du club.

b) De garanties collectives de prévoyance, couvrant les risques décès et incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident du travail, ainsi que le risque de perte de licence sportive (au sens de l'incapacité totale et définitive à la pratique du rugby dans les compétitions de fédérale 1). La nature et le taux de ces garanties, le montant et la répartition des contributions nécessaires à leur financement, les droits à information individuelle et collective des participants font l'objet d'une annexe au présent accord. De ce fait, l'entrée en vigueur des droits et obligations relatifs à la prévoyance collective est subordonnée à la signature de cette annexe.

Dans le cadre de la première des deux négociations annuelles prévues à l'article 2. 3 du chapitre 1er du titre 1er du présent accord, les parties examineront, sur la base d'un rapport précisant les résultats enregistrés, les éventuelles modifications à y apporter.

L'assiette des garanties est la rémunération brute limitée à 2 fois le plafond du régime général de la sécurité sociale.

Qu'il s'agisse du maintien direct de la rémunération par le club ou des garanties collectives de prévoyance, les indemnités journalières substitutives à la rémunération ne sont dues qu'en complément de celles allouées par le régime de sécurité sociale. Par exception à ce principe, le maintien direct de la rémunération ainsi que les prestations du régime de prévoyance prévues en annexe III bénéficient au joueur pluriactif qui, malgré l'état d'incapacité d'exercer son activité de sportif professionnel, ne perçoit pas les indemnités allouées par la caisse primaire uniquement du fait de la poursuite de son activité pour le compte de son second employeur.

Les conditions d'entrée en vigueur de ces garanties sont fixées en annexe III au présent accord.

Un contrôle médical, portant sur la réalité de l'état de santé à l'origine de l'arrêt de travail lorsque le joueur n'a pas respecté les recommandations relatives au suivi médical prévues à l'article 6. 3. b du présent chapitre portant sur l'impact des soins et traitements reçus sur son état d'incapacité de pratiquer le rugby, peut être effectué. Les résultats de ce dernier peuvent remettre en cause le versement des sommes prévues aux a et b du présent article.

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Exploitation de l'image associée

Le présent article vise la reproduction sur tout support et/ou par tout moyen de l'image, du nom, de la voix du sportif (ci-après l'image du salarié), associée à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur (ci-après l'image de l'employeur).

Le nombre minimum de sportifs dont l'image, reproduite sur un même support d'une manière identique ou similaire, constitue une image associée collective est fixé 50 % de l'effectif présent sur le terrain pour la discipline considérée ; si ce nombre n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier inférieur.

En deçà de la limite ainsi fixée, l'image est considérée comme individuelle.

8.2. Image associée collective

L'employeur décide de l'exploitation de l'image associée collective sur tout support ou par tout moyen, à son profit ou à celui de ces partenaires.

Il informe les salariés des conditions d'utilisation de l'image associée collective.

8.3. Image associée individuelle

8.3.1. Exploitation par l'employeur ou un partenaire commercial de celui-ci

Les conditions de cette exploitation doivent être prévues dans le contrat de travail ou dans un avenant ; à défaut, l'accord préalable du ou des salariés dont l'image est utilisée est nécessaire.

8.3.2. Exploitation par le salarié

L'exploitation par le salarié pour son compte de son image individuelle associée à celle de l'employeur requiert l'accord préalable de l'employeur.

8.3.3. Autre cas d'exploitation de l'image associée

Tout autre cas d'exploitation de l'image associée collective ou individuelle doit être prévue à défaut par le contrat de travail du ou des intéressés.

8.4. Utilisation par le salarié de son image individuelle

Indépendamment de l'exploitation de l'image associée en application de l'article 11.1, le salarié peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom, mais sans référence à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur.

Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du club pour information soit lors de la conclusion du contrat, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers.

Cette liberté peut être subordonnée au respect des intérêts légitimes de l'employeur. A cet effet, le contrat de travail peut interdire que les actions d'exploitation de l'image individuelle du salarié bénéficient à une entreprise concurrente de partenaires commerciaux significatifs de l'employeur ; dans ce cas, la liste des gammes de produits ou de services réservées à ces derniers devra être précisée dans le contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles elle pourra être modifiée en cours d'exécution de ce contrat.

8.5. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le salarié s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par l'employeur, à l'exception des équipements spécialisés pour lesquels il peut librement utiliser ceux de la marque de son choix.

Les équipements spécialisés sont ceux considérés dans le sport pratiqué comme ayant une incidence matérielle sur la performance des sportifs en raison de leurs caractéristiques techniques particulières.

L'engagement éventuel du salarié de porter les équipements spécialisés fournis par l'employeur doit être expressément mentionné dans le contrat de travail ou par voie d'avenant à celui-ci.

Article 9

En vigueur non étendu

La participation à une sélection d'un joueur salarié des clubs est obligatoire dans les conditions fixées par la réglementation internationale et la réglementation de la FFR.

Elle n'a aucune incidence sur le lien de travail qui unit les intéressés au groupement sportif qui l'emploie.

Le sportif est alors réputé remplir une mission confiée par son employeur au titre de ses activités salariées, et pour laquelle il conserve l'intégralité de ses droits de salarié.

Le club devra s'assurer qu'en cas de blessure le salarié bénéficie au moins de la protection sociale prévue à l'article 6 du présent chapitre.

Article 10

En vigueur non étendu

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 11

En vigueur non étendu

11.1. Situations particulières

La commission du statut du joueur de fédérale pourra émettre un avis favorable à la mutation d'un joueur sous contrat homologué en cas de :

- non-paiement par le club de la rémunération contractuelle à l'expiration du délai de mise en demeure adressée par le joueur au club, en application de la procédure prévue à l'article 4.3 du présent chapitre ;
- rupture du contrat à l'initiative du club reconnue comme abusive par la commission du statut de fédérale de la FFR ;
- rupture du contrat dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

La réglementation de la FFR fixe les conditions dans lesquelles les joueurs se trouvant dans l'une de ces situations peuvent être autorisés à muter pour un autre club au cours de la saison.

Article 12

En vigueur non étendu

La formation professionnelle continue des joueurs a pour objet de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur accès ou leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, et de contribuer à leur promotion sociale.

Les clubs ont l'obligation d'appliquer le chapitre VIII de la convention collective nationale du sport, notamment concernant ses dispositions relatives au financement de la formation.

12.1. Plan de formation

Le plan annuel de formation établi par la direction du club après avis des représentants du personnel prend en considération la spécificité de la collectivité du personnel, marquée par l'importance de la catégorie de joueurs et par la durée limitée de leur contrat. Cette spécificité rend nécessaire la mise en place d'une stratégie particulière en matière de formation professionnelle.

Les représentants du personnel issus du collège joueur devront chaque année être consultés sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

12.2. Droit individuel à la formation

En raison de la durée limitée du contrat de travail des joueurs, des règles particulières pourront être instaurées concernant le droit individuel à la formation. En tout état de cause, les dispositions du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport s'appliquent aux joueurs salariés.

Chapitre II Statut de l'entraîneur de fédérale 1

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux contrats de travail des entraîneurs tels que définis à l'article 1er du chapitre Ier.

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur non étendu

La conclusion d'un contrat d'un entraîneur professionnel ou pluriactif n'emporte pas automatiquement le droit pour cet entraîneur de participer aux compétitions organisées par la FFR, au sens de l'inscription sur une feuille de match et de la présence sur le banc de touche en qualité d'entraîneur. Ce droit est subordonné à la réalisation de toutes les conditions fixées par le présent accord et la réglementation de la FFR.

2.1. Principe

Tout entraîneur percevant une rémunération et/ou des sommes quelconques, autres que seulement des remboursements de frais justifiés, est considéré comme entraîneur rémunéré. Ces entraîneurs devront être titulaires des diplômes, titres ou certifications exigés par l'article L. 212-1 du code du sport et règlements généraux de la FFR.

Article 3

En vigueur non étendu

3. 1. Principe et portée de l'homologation

Tout contrat dont la rémunération est égale ou supérieur au seuil fixé à l'article 3 du titre Ier, chapitre Ier, du présent accord est soumis à la procédure d'homologation prévue par le présent accord en application de l'article 12. 4 de la convention collective nationale du sport.

Le seuil fixé audit article s'entend pour l'application des dispositions relatives à l'homologation, de toutes sommes prévues à titre de salaire, à l'exclusion des éventuels avantages en nature, primes et remboursements de frais dûment justifiés.

Par ailleurs, l'homologation du contrat est une condition préalable à la qualification de l'entraîneur en tant qu'entraîneur sous contrat.

En conséquence de ce qui précède, seuls les contrats homologués confèrent le statut d'entraîneur de fédérale, légalement employé en cette qualité.

3. 2. Procédure d'homologation

3. 2. 1. Modèle de contrat de travail d'un entraîneur de rugby sous contrat

A peine de refus d'homologation, les contrats doivent contenir les clauses impératives du modèle annexé au présent accord.

Les autres clauses sont facultatives et leur utilisation est laissée à la discrétion des parties.

En toutes hypothèses, toutes clauses facultatives, complémentaires ou facultatives devront apparaître distinctement et à la suite des clauses impératives prévues par le modèle.

Le contrat soumis à homologation fait apparaître, dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR, les agents sportifs intervenus lors de sa conclusion ainsi que l'indication de la partie représentée par chacun d'eux.

L'obligation d'établir les contrats sur ce modèle ne fait pas obstacle à l'insertion de clauses particulières convenues entre les parties, sous réserve qu'elles respectent les dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR.

3. 2. 2. Communication de tous les contrats à la FFR aux fins d'homologation

Tous contrats, conventions, contre-lettres, avenants au contrat doivent être soumis par le club à l'homologation dans les conditions fixées par le présent accord et la réglementation de la FFR.

A défaut, le club est passible de sanctions disciplinaires prévues par la réglementation de la FFR.

3. 2. 3. Information de l'entraîneur de l'envoi de tout accord aux fins d'homologation

Afin d'assurer l'information de l'entraîneur sur l'enregistrement de son contrat et / ou avenant, la FFR adressera mensuellement au club un état indiquant les

contrats et avenants reçus pour chacun des entraîneurs du club concerné. Cet état devra être communiqué par le club à l'entraîneur par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par ce dernier.

Une copie des états établis pour l'ensemble des clubs sera adressée selon la même fréquence par la FFR aux représentants de l'(des) organisme (s) représentatif (s) des entraîneurs signataire du présent accord.

3. 2. 4. Déroulement de la procédure

Il est rappelé que la procédure d'homologation du contrat s'opère conformément aux dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR. L'homologation des contrats relève de la compétence de la commission du statut de fédérale de la FFR, qui peut par ailleurs être sollicitée par écrit par le club pour avis avant le dépôt du dossier en cas de doute quant à l'homologation d'un contrat.

Les services de la FFR ont délégué permanente pour instruire et traiter les demandes d'homologation qui ne justifient pas leur présentation devant la commission du statut de fédérale.

Le club doit adresser un dossier complet dans les conditions fixées par la réglementation de la FFR, étant précisé qu'il appartient à chacune des parties de fournir à cette fin les éléments administratifs relevant de sa responsabilité.

Lorsque le contrat n'est pas conforme aux dispositions du présent accord et de la réglementation de la FFR, l'homologation est refusée par la commission du statut de fédérale. Le refus d'homologation d'un contrat et / ou avenant peut également être motivé par :

- la présence dans le contrat de clauses manifestement contraires au droit applicable, notamment aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail (droit applicable aux contrats à durée déterminée) ou de clauses imprécises ou ambiguës ;
- des considérations d'ordre financier, appréciées par la direction nationale d'aide et de contrôle de gestion (DNACG).

Dès notification au club de la décision de refus d'homologation, celui-ci doit en informer l'entraîneur, par tous moyens permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, dans un délai maximum de 48 heures.

Les sanctions prévues en cas de non-respect de cette obligation par le club sont fixées par la réglementation de la FFR.

La FFR informe le syndicat des entraîneurs signataire du présent accord de toute décision de refus d'homologation (première instance et appel, le cas échéant).

3. 2. 5. Ordre d'homologation des contrats par la DNACG

Il est rappelé que l'ordre d'homologation des contrats par la DNACG est le suivant :

La DNACG donnera un avis favorable ou non favorable à l'homologation des contrats en tenant compte en premier lieu de l'ordre chronologique de la signature des contrats jusqu'à ce que le montant de la masse salariale rentre dans l'encadrement prévu.

A défaut, la DNACG prendra en compte le numéro d'ordre affecté par le club à chaque contrat.

Enfin, à défaut d'inscription des numéros d'ordre, le choix sera opéré en dernier lieu par tirage au sort au sein de la DNACG.

3. 2. 6. Obligation de transmission par le club à l'entraîneur des contrats et / ou avenants homologués

Dès lors que les contrats et / ou avenants sont homologués, ils sont renvoyés aux clubs, qui ont l'obligation d'en transmettre un exemplaire original homologué aux entraîneurs dans les conditions prévues par la réglementation de la FFR.

Des sanctions à l'encontre du club et / ou de l'entraîneur sont prévues par la réglementation de la FFR en cas de non-respect de cette obligation de transmission.

3. 2. 7. Conséquences d'un refus d'homologation

a) Conséquences liées à la relation contractuelle entre les parties

En cas de refus d'homologation pour un motif autre que financier, la partie la plus diligente, sans préjudice de la possibilité de saisir les juridictions compétentes, pourra saisir la commission du statut de fédérale de la FFR aux fins de conciliation et / ou pour faire constater par la commission le niveau de responsabilité de chacune des parties.

En cas de refus d'homologation du contrat pour motifs financiers, l'entraîneur pourra, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai de 1 mois à compter de la notification qui lui est faite de la décision de non-homologation, considérer que cette situation constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat au titre de l'article L. 1243-1 du code du travail.

b) Responsabilité en cas de non-homologation

La ou les parties considérées par la commission du statut de fédérale comme responsable de la non-homologation du contrat, quel qu'en soit le motif, sont susceptibles de se voir infliger les sanctions prévues par les règlements de la FFR.

c) Conséquences sur la situation sportive de l'entraîneur

L'entraîneur qui aura fait valoir l'existence d'une faute grave à la charge du club dans les conditions fixées ci-dessus pourra signer un autre contrat auprès d'un autre club dans le respect des règlements de la FFR.

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Obligations de l'entraîneur

L'entraîneur s'engage à respecter, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, les principes suivants dont les modalités d'application pourront être fixées par le règlement intérieur du club lorsqu'elles entrent dans son champ de compétence :

1. L'entraîneur devra participer à toutes les compétitions officielles ou amicales, internationales ou nationales dans lesquelles le club se trouvera engagé.
2. L'entraîneur dirigera les séances d'entraînement dans le cadre de la structure technique du club.
3. Dans le cadre de ses fonctions, l'entraîneur devra adopter une conduite qui ne puisse porter atteinte aux intérêts de son club, au renom de son équipe et à l'image du rugby.
4. L'entraîneur sous contrat avec un club ne peut contracter avec un autre club. Il ne peut signer plus d'un engagement à la fois, sauf accord du club avec lequel il s'est engagé le premier.
5. Sous réserve des dispositions de l'article 8.4 ci-dessous (cas des chaussures à crampons, running, loisirs, sandalettes), l'entraîneur devra, notamment en matière d'équipement sportif, respecter dans le cadre de son activité au sein du club les conventions conclues par le club avec ses partenaires et fournisseurs, sauf accord particulier écrit entre le club et l'entraîneur.
6. L'entraîneur cadre devra être disponible à la demande de son club pour toute interview réalisée pour ou par la presse, la radio ou la télévision.
7. L'entraîneur devra se conformer à tout moment au présent statut, au règlement intérieur du club s'il existe, aux règlements de la FFR ainsi qu'au règlement dopage en vigueur.
8. La participation aux entraînements et aux compétitions ne pouvant s'effectuer sans être assuré, l'entraîneur devra souscrire une assurance en responsabilité civile (assurance fédérale proposée par le club, ou assurance personnelle équivalente, copies du contrat et du justificatif du paiement de la prime étant alors communiquées au club).
9. L'entraîneur cadre, sur demande du club, devra assister et participer à toutes manifestations promotionnelles ou à toutes actions publicitaires ou commerciales organisées par/ou dans l'intérêt du club et nécessitant sa présence physique, sous réserve d'en être informé au préalable par le club. Le refus éventuel de l'entraîneur devra être dûment motivé.

En outre, le refus de l'entraîneur de respecter cette obligation ne pourra lui être reproché dans le cadre de ses relations contractuelles avec le club que si ce dernier l'a informé par écrit au plus tard 7 jours avant la date de la manifestation ou de l'action concernée.

4.2. Obligations du club

1. Le club devra mettre à la disposition de l'entraîneur les équipements nécessaires à sa fonction, dont le club assurera le renouvellement chaque saison.
2. Le club devra fournir à l'entraîneur les moyens d'exercer son activité dans les meilleures conditions.
3. Le club devra favoriser la formation continue professionnelle de l'entraîneur de rugby en lui permettant de parfaire et compléter ses connaissances.
4. Le club devra satisfaire aux obligations de prévoyance collective telles que définies à l'article 7.4 du présent chapitre.

4.3. Discipline et sanctions

Pour assurer la discipline et le respect des engagements contractés par les entraîneurs, notamment afin d'éviter les absences non autorisées, le club dispose de sanctions allant de l'avertissement à la rupture du contrat, et ce dans les formes et limites prévues par le code du travail.

Dès lors que dans le club existe un règlement intérieur :

- il doit être remis à l'entraîneur lors de la signature du contrat ;
- toute sanction notifiée doit obligatoirement être prévue par ledit règlement et s'inscrire dans les formes et limites prévues par le code du travail.

Il est rappelé que toute sanction financière est strictement interdite par la loi.

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Structure de la rémunération de l'entraîneur

La rémunération de l'entraîneur comprend un salaire annuel fixe et, le cas échéant, la fourniture d'avantages en nature valorisés dans le contrat.

La rémunération de l'entraîneur peut également comprendre :

- des primes liées à la réalisation d'objectifs sportifs par le club ;
- toute autre forme de rémunération prévue légalement ou conventionnellement.

Tout élément de rémunération convenu entre les parties ou garanti par le club doit être intégré au contrat de travail (ou précisé par voie d'avenant, le cas échéant) et être exprimé en montant brut. En outre, les éléments de rémunération soumis à conditions doivent être fondés sur des critères précis et objectifs prévus soit par le contrat de travail, soit par accord d'entreprise, soit par une décision unilatérale expresse du club.

Les avantages en nature ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération totale brute de l'entraîneur.

5.2. Rémunérations minima

Il est rappelé que la rémunération de l'entraîneur peut s'envisager :

- soit dans le cadre du forfait jours visé à l'article 6.1.3 ci-dessous réservé à l'entraîneur cadre ;
- soit dans le cadre d'une rémunération versée selon les règles de la durée légale du travail.

La rémunération minimale annuelle s'entend pour un entraîneur engagé dans le cadre d'un temps plein.

Les rémunérations annuelles fixes ne peuvent être inférieures à ces minima, qu'elles soient versées en 12 mensualités ou davantage. Par contre, les différentes primes et les avantages en nature s'ajoutant éventuellement à la rémunération annuelle fixe, et notamment celles prévues à l'article 4.1 ci-dessus, ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du respect des minima susvisés.

L'accord de salaire distingue les salaires minima applicables pour un entraîneur et un entraîneur cadre conformément à la grille de classification définie ci-après :

CLASSE	DÉFINITION	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	TECHNICITÉ	EMPLOI REPÈRE
Entraîneur	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches en vue de la préparation des joueurs à la pratique du rugby dans les compétitions de fédérale 1 sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe et organisation des entraînements.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe participent à la définition des objectifs du projet de jeu, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion des joueurs. Ils assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique, financière et marketing liées à l'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur Entraîneur adjoint
Entraîneur cadre	Prise en charge d'une équipe en vue de la pratique du rugby dans les compétitions de fédérale 1 sous tous ses aspects : préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et direction de l'équipe, organisation des entraînements et activités promotionnelles en découlant au bénéfice du club.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe participent à la définition des objectifs du projet sportif. Ils établissent le programme de travail, sa conduite et son évaluation. Ils ont une délégation permanente de responsabilités dans le cadre de la politique de gestion des joueurs et/ou de l'encadrement. Ils assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur principal Ou co-entraîneur

En application des articles L. 2241 et suivants du code du travail et de l'article 2.3 du chapitre 1er du titre 1er du présent accord, une négociation a lieu chaque année en vue de définir les minima applicables aux entraîneurs.

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un accord de salaire, précisant la période couverte et annexé à la présente convention. Le premier de ces accords

de salaire est l'accord de salaire 2008-2009.

Les rémunérations minima sont fixées pour une saison sportive (soit normalement du 1er juillet au 30 juin) et correspondent à un temps plein ; elles s'appliquent donc pro rata temporis pour le temps partiel, dans le respect des dispositions de la présente convention relatives à la durée minimum du travail.

5.3. Obligations relatives au versement des rémunérations

Les rémunérations doivent être versées au plus tard le 10e jour après l'échéance de chaque mois, dans les conditions du droit commun, c'est-à-dire à date fixe et à 30 jours au plus d'intervalle.

Les primes sous forme de salaire liées aux résultats sportifs obtenus par le club doivent être versées au plus tard à la fin de la saison sportive concernée.

Conformément aux dispositions du code du travail, toute réclamation concernant les salaires, indemnités ou primes qui seraient dus à un entraîneur doit être formulée par ce dernier dans un délai de 5 ans à compter du jour où le règlement aurait dû être statutairement effectué.

A défaut de paiement par le club de la rémunération dans les conditions ci-dessus, l'entraîneur peut adresser à son club une mise en demeure de payer dans un délai raisonnable ; une copie de celle-ci doit être envoyée à la commission du statut de fédérale de la FFR.

Le non-paiement par le club de la rémunération à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure adressée par l'entraîneur constitue une faute grave du club susceptible d'entraîner la rupture du contrat.

Elle est imputable au club et est susceptible d'ouvrir droit à dommages et intérêts.

Dans cette hypothèse, l'entraîneur sous contrat homologué pourra saisir la commission du statut de fédérale de la FFR, qui pourra exercer une mission de conciliation.

Article 6

En vigueur non étendu

6. 1. Durée du travail et repos

6. 1. 1. Economie du texte

La nature des fonctions exercées par un entraîneur implique un degré élevé d'autonomie au plan des conditions de travail en vue de la réalisation et de la conduite des missions qui lui sont contractuellement confiées. La nature de ces missions implique, en outre, l'exercice d'une autorité sur les joueurs dans le cadre d'une délégation du pouvoir de direction et éventuellement du pouvoir disciplinaire, dont les conditions et les limites sont contractuellement définies.

Les missions et le degré d'autonomie impliquent une relative liberté dans la détermination des horaires de travail, sous réserve du respect indispensable de l'obligation de présence durant les périodes d'entraînement (au sens large du terme) et de jeu.

6. 1. 2. Repos

Les durées des repos minima entre 2 jours de travail et entre 2 semaines de travail sont respectivement de 11 et 35 heures.

Par ailleurs, compte tenu de la nature de l'activité du club, il est fait dérogation au repos dominical, certains matches étant au demeurant programmés le dimanche.

La relative liberté dont dispose l'entraîneur dans la fixation de ses horaires de travail a pour effet que ces temps de repos peuvent être déplacés sans pour autant que ni le principe ni leur quantum soient remis en cause. Afin qu'un contrôle de ces repos soit possible, chaque entraîneur établit une fiche comptabilisant ces repos à la journée avec récapitulatif à la semaine. Cette fiche est transmise au service administratif du club.

Le non-respect de ces minima, constaté à partir de ce document, doit donner lieu à compensation dans les délais les plus brefs.

6. 1. 3. Durée du travail

a) Temps de travail effectif

a. 1. Sont des temps de travail effectif ceux que l'entraîneur consacre notamment aux :

- matches proprement dits ;
- entraînements collectifs ainsi que, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, les entraînements individuels complémentaires, et leur préparation ;
- repas pré et post-matches pris en commun à la demande du club ;
- séances d'analyses vidéo, et leur préparation ;
- entretiens avec les médias à la demande du club ;
- entretiens avec les joueurs du club comme avec les joueurs envisagés pour un recrutement ultérieur ;
- réunions internes au club (avec les dirigeants, les autres entraîneurs...);
- tâches administratives, le cas échéant.

a. 2. Sont également des temps de travail effectif les périodes sacrées par l'entraîneur cadre à la participation à des actions promotionnelles et / ou commerciales à la demande expresse du club et visant à utiliser l'entraîneur pour la promotion du club ou de ses partenaires commerciaux ainsi qu'à des actions d'intérêt général.

a. 3. Ne sont pas des temps de travail effectif ceux consacrés aux déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque le match a lieu à l'extérieur, chez l'adversaire ou sur terrain neutre, et ce quel que soit le mode de transport.

b) Durée effective du travail

Modalités d'organisation du temps de travail :

La nature particulière de l'activité d'entraîneur, particulièrement son caractère ludique, ainsi que la nécessité d'une préparation importante rendent indispensable la mobilisation de dispositifs adaptés de gestion du temps de travail.

La modulation du temps de travail :

Eu égard à la nature particulière de l'activité et spécialement du calendrier des compétitions établi par la FFR, l'horaire collectif est inévitablement inégalement réparti sur l'ensemble de la saison.

C'est la raison pour laquelle les parties s'accordent sur la possibilité de moduler le temps de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité sportive.

Dans les entreprises relevant du présent accord, tout employeur pourra mettre en oeuvre une formule de modulation de la durée du travail aux conditions fixées ci-après conformément aux articles L. 3122-4 à L. 3122-18 (Temps plein) et L. 3123-1 à L. 3123-30 (Temps partiel) du code du travail.

La modulation à temps plein :

Durée annuelle du travail :

La durée annuelle de travail est fixée à 1 607 heures.

Ce chiffre concrétise la durée du travail normale d'un entraîneur de rugby à temps plein.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, la durée annuelle de travail est calculée au prorata de la présence de l'entraîneur.

Répartition du temps de travail :

La durée annuelle de travail est répartie sur la saison sportive.

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;
- il a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre, deux situations différentes étant ici prévues suivant que le club visité est proche ou lointain ce qui nécessite ou non de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs.

La répartition des horaires de travail est réalisée dans ce cadre et dans les conditions et limites suivantes :

- le plafond de la modulation est fixé à 48 heures, le plancher à 0 heure.
- les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies aux articles L. 3121-10 et suivants et L. 3121-19 du code du travail doivent être respectées.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Eu égard à la nature particulière de l'activité d'entraîneur de rugby et des contraintes liées à la pratique sportive en compétition, ce délai peut être exceptionnellement réduit, si les circonstances s'imposent au club indépendamment de sa volonté.

Le temps de travail annuel effectif excédant 1 607 heures en fin de saison (ou le seuil fixé par proratisation, en cas de conclusion du contrat en cours de saison) ainsi que les heures effectuées au-delà du plafond de modulation en cours de saison donnent droit à un repos compensateur égal à 110 %.

La date de prise du repos est fixée de manière à ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin en cours de saison ou à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, ces heures donnent droit à une rémunération équivalente.

Rémunération :

Conformément aux articles L. 3122-4 et L. 3122-16 du code du travail, la rémunération mensuelle versée à l'entraîneur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle pour 1 607 heures est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

Modalités d'information :

Un programme annuel indicatif doit être établi par l'employeur.

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Ce programme est communiqué par l'employeur à l'ensemble des joueurs avant le début de chaque saison.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

La modulation à temps partiel :

Durée annuelle du travail :

L'activité d'entraîneur de rugby impose de recourir au temps partiel pour un minimum d'un tiers temps.

Sont ainsi considérés comme contrats de travail à temps partiel les contrats dont la durée du travail répartie sur l'année est inférieure à 1 607 heures, dans la limite de 535 heures annuelles.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail ou de conclusion du contrat en cours de saison, la durée annuelle de travail est calculée au prorata de la présence de l'entraîneur.

Le recours au temps partiel est autorisé pour :

- les étudiants ;
- les pluriactifs ;
- les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un dispositif légal ou réglementaire de retour à l'emploi.

Répartition du temps de travail :

La durée annuelle de travail est répartie sur la saison sportive.

Les exigences nées du calendrier des compétitions conduisent à distinguer 4 types d'horaires suivant que, au cours d'une semaine civile donnée :

- aucun match n'est programmé ;
- le match a lieu à domicile ;
- il a lieu chez l'adversaire ou sur terrain neutre, deux situations différentes étant ici prévues suivant que le club visité est proche ou lointain, ce qui nécessite ou non de se rendre la veille sur les lieux.

Ces 4 types d'horaires ne se succèdent pas de manière cyclique. Leur répétition dans le temps dépend du calendrier des compétitions qui s'impose au club et aux joueurs.

La répartition des horaires de travail est réalisée dans ce cadre et dans les conditions et limites suivantes :

- la durée annuelle du travail ne pourra pas être supérieure à la durée annuelle prévue au contrat ;
- la durée hebdomadaire ne peut en aucun cas atteindre 35 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail ne pourra varier ni au-delà ni en dessous du tiers de la durée hebdomadaire moyenne prévue au contrat.

Les horaires individualisés de travail pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Eu égard à la nature particulière de l'activité d'entraîneur de rugby et des contraintes liées à la pratique sportive en compétition, ce délai peut être exceptionnellement réduit à 3 jours.

Le temps de travail annuel effectif excédant la durée annuelle de travail fixée au contrat en fin de saison (ou le seuil fixé par proratisation, en cas de conclusion du contrat en cours de saison) donne droit à un repos compensateur égal à 110 %.

La date de prise du repos est fixée de manière à ne pas gêner les entraînements.

Si le contrat prend fin en cours de saison ou à l'issue de la saison au cours de laquelle ces heures ont été identifiées, ces heures donnent droit à une rémunération équivalente.

Rémunération :

Conformément aux articles L. 3123-25 à L. 3123-28 du code du travail, la rémunération mensuelle versée à l'entraîneur sur la base de sa rémunération annuelle contractuelle est indépendante de l'horaire réel de chaque mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle sera égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

Modalités d'information :

Un programme annuel indicatif doit être établi par l'employeur.

Ce programme est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Ce programme est communiqué par l'employeur à l'entraîneur avant le début de chaque saison.

Un bilan de l'application de la modulation est communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent.

Le forfait jours :

Un système de forfait en jours peut s'appliquer aux entraîneurs, au regard de leur autonomie significative dans l'organisation de leur emploi du temps, conformément aux articles L. 3121-38 et suivants du code du travail.

Une mention expresse doit apparaître au contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 214 jours, auquel s'ajoute la journée de solidarité (art.L. 3133-7 à L. 3133-11 du code du travail).

Le décompte des jours travaillés et de repos peut être effectué soit par journée, soit par demi-journée.

En cas de dépassement du plafond conventionnel, le salarié doit bénéficier, au cours du premier trimestre de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

Un suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte doit être mis en place.

Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel seront établis en fin de période afin de déterminer le nombre de jours effectivement travaillés.

En outre, un bilan sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés sera communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Les entraîneurs soumis à ce régime disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures hebdomadaire au minimum).

Les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps.

6. 2. Congés payés

6. 2. 1. Définition

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail.

6. 2. 2. Durée des congés

La durée du congé annuel définie aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée du congé exigible puisse excéder 36 jours ouvrables, soit 6 semaines (ce dispositif englobant les jours supplémentaires liés au fractionnement), dont 1 semaine de formation continue liée à l'activité d'entraîneur de rugby dont le club assure la prise en charge dans les conditions prévues à l'article 6 du présent chapitre.

Le contrat d'entraîneur étant conclu obligatoirement pour une ou plusieurs saisons sportives, la période de référence prévue au 2e alinéa de l'article L. 3141-11 du code du travail ainsi que la période de congés, telle qu'elle est définie aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16 du code du travail, courent du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, cette période correspondant à la saison sportive.

6. 2. 3. Période des congés

La définition des périodes de congés est étroitement liée au rythme de la saison sportive et aux périodes de congés des joueurs, étant entendu que les exigences de la fonction d'entraîneur font qu'il est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs. Comme pour les joueurs et dans les mêmes conditions, une partie des congés peut être prise par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

6. 2. 4. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au salaire que l'entraîneur aurait perçu s'il avait travaillé au cours de la même période.

Le salaire annuel de l'entraîneur est défini en tenant compte de la rémunération de la période de congés. Au cas où, quelle qu'en soit la raison, une partie des droits à congés ne serait pas prise à la date d'expiration du contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés est due et est versée avec la paie du dernier mois d'activité. L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde de l'entraîneur. Pour sa détermination, ne sont pris en compte que les salaires mensuels et les différents éléments de rémunération, à l'exclusion des primes ayant un caractère exceptionnel et / ou aléatoire.

6. 3. Hygiène et sécurité

6. 3. 1. Prescriptions générales

Le club doit tout mettre en oeuvre pour que l'entraîneur soit dans des conditions optimales pour l'exercice de son activité.

Il appartient à l'entraîneur de contribuer à ces conditions de travail en se présentant aux matches et entraînements dans les dispositions requises.

6. 3. 2. Hygiène

Il appartient au club d'assurer la mise en oeuvre du règlement médical de la FFR et de mettre à la disposition des joueurs et entraîneurs des équipements et des matériels adaptés au double objectif défini à l'article 5. 3. 1 du chapitre Ier du titre II.

6. 3. 3. Sécurité

Le club doit mettre à la disposition de l'entraîneur des conditions de travail lui permettant d'exercer ses fonctions en toute sécurité.

Par ailleurs, compte tenu de ses missions, l'entraîneur doit contribuer à la mise en oeuvre de la politique générale de prévention et de sécurité du club.

6. 3. 4. Santé

a) Médecine du travail

Tout entraîneur doit faire l'objet des examens prévus dans le cadre de la législation relative à la médecine du travail.

b) Prévention et lutte contre le dopage

L'entraîneur contribue à la mise en oeuvre, auprès des joueurs, de la mise en oeuvre de la politique de prévention du club en matière de lutte contre le dopage.

Article 7

En vigueur non étendu

Le club assurera la prise en charge de 6 jours de formation pour un entraîneur à temps plein au cours de chaque saison sportive pendant les périodes de congés de l'entraîneur dans les conditions suivantes :

Dans le cadre du plan de formation annuel, le club financera au moins 3 jours de formation (21 heures) au bénéfice de l'entraîneur. Trois autres jours de formation (21 heures) seront également pris en charge par le club dans le cadre du droit individuel à la formation.

La demande de formation de l'entraîneur devra être formulée auprès du club au moins 1 mois avant le début de la formation. Le club devra informer l'entraîneur de sa réponse dans les 8 jours ouvrés suivants. A défaut de réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée par le club.

Sous réserve que les conditions énoncées ci-après soient respectées, le club ne pourra rejeter la demande de l'entraîneur :

Type de formation suivie :

Les formations suivies devront avoir un lien avec le métier d'entraîneur de rugby.

Périodes de formation :

Les périodes de formation devront s'effectuer pendant les périodes de congés ou de repos.

Prise en charge de la formation :

Le plafond de prise en charge (frais pédagogiques et frais annexes) par l'employeur de l'ensemble des formations suivies et demandées par un entraîneur à temps plein pendant une saison sportive sera de 2 000 €. La prise en charge par l'employeur du coût de la formation au-delà du plafond est facultative. Les réévaluations éventuelles de ces seuils feront l'objet d'une clause de l'accord annuel de salaire.

Article 8

En vigueur non étendu

8. 1. Affiliation à la sécurité sociale

Les entraîneurs relèvent du régime général de la sécurité sociale en vertu de l'article L. 311-2 du code de la sécurité sociale. Le club doit se conformer à l'ensemble des obligations en résultant pour les employeurs à l'égard des organismes de la sécurité sociale et des entraîneurs.

8. 2. Retraite complémentaire

Entraîneur cadre :

Du fait de leur qualification de cadre, les entraîneurs sont obligatoirement affiliés à l'institution de retraite complémentaire adhérente de l'AGIRC à laquelle le club est affilié en application de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les entraîneurs sont en outre affiliés à l'institution de retraite complémentaire adhérente de l'ARRCO à laquelle le club est affilié en plus du régime AGIRC ; l'assiette des cotisations ARRCO est le salaire limité au plafond de la sécurité sociale.

Entraîneur :

La qualité de salarié relevant du régime général de la sécurité sociale implique, en application des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale, l'affiliation des entraîneurs à la caisse de retraite complémentaire obligatoire relevant de l'ARRCO, à laquelle le club adhère pour l'ensemble de son personnel.

La quote-part salariale de la cotisation correspondante est prélevée mensuellement sur la paye de l'entraîneur.

8. 3. Garantie contre le risque de chômage

Les clubs sont assujettis aux obligations prévues à cet effet par les lois sociales.

8. 4. Prévoyance collective

Quelle que soit leur ancienneté, les entraîneurs entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient :

a) Du maintien intégral de leur rémunération nette à compter du premier jour d'arrêt de travail, que celui-ci résulte de maladie ou d'accident de travail, le club complétant en net le montant des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie. Ces indemnités sont dues pendant toute la durée de l'arrêt de travail et au plus tard :

- d'une part, jusqu'à la date de rupture ou d'expiration du contrat de travail ;

- d'autre part, jusqu'à la date à laquelle l'entraîneur bénéficie des prestations d'incapacité temporaire de travail allouées par l'opérateur d'assurance gérant les garanties collectives mises en place au sein du club.

b) De garanties collectives de prévoyance, couvrant impérativement les risques décès et incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident du travail, temporaire ou permanente. La nature et le taux de ces garanties, le montant et la répartition des cotisations nécessaires à leur financement, sont ceux définis en annexe III.

Qu'il s'agisse du maintien direct du salaire par le club ou des garanties collectives de prévoyance, les indemnités journalières substitutives à la rémunération sont dues, que l'entraîneur soit pris en charge ou non par la sécurité sociale.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Définitions et champ d'application

Il est préalablement rappelé que :

- l'image (au sens de la reproduction de l'image, du nom, de la voix de l'entraîneur, ci-après dénommée l'image de l'entraîneur) individuelle de l'entraîneur lui appartient. A ce titre, il peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom, mais sans référence à l'image du club sauf accord de celui-ci. Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du club pour information, soit lors de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature d'un accord avec un tiers ;

- le club est seul habilité à utiliser ou autoriser l'utilisation de son image (au sens de la reproduction de ses nom, emblèmes et/ou signes distinctifs, ci-après dénommée l'image du club) qui peut faire l'objet d'un dépôt à l'INPI.

Le présent article vise la reproduction de l'image de l'entraîneur, associée à celle du club, association dénommée image associée, et ce sur tout support et ou par tout moyen. On entend par image associée collective, la reproduction sur un même support d'une manière identique ou similaire de l'image de 3 membres (joueurs et entraîneurs) au moins de l'effectif, réalisée ou captée dans l'exercice normal de leur activité professionnelle d'entraîneur de rugby telle que décrite à l'article 1.2 du présent chapitre. En deçà de ce seuil, il est considéré qu'il s'agit d'une exploitation de l'image individuelle de l'entraîneur associée à celle du club (ci-après image associée individuelle).

9.2. Exploitation de l'image associée collective

Le club informera l'ensemble des entraîneurs des conditions d'utilisation de l'image associée collective dans les conditions prévues ci-dessous.

9.2.1. Exploitation de l'image associée collective par le club

Le club est habilité à utiliser à son profit l'image associée collective des entraîneurs, et ce sur tout support et par tout moyen.

9.2.2. Exploitation de l'image associée collective par un tiers

Le club pourra par ailleurs autoriser ses partenaires commerciaux à utiliser à leur profit, sur tout support et par tout moyen, l'image associée collective des entraîneurs dans des conditions mettant en évidence le partenariat existant avec le club et non avec un ou des entraîneurs en particulier. Ainsi, le support concerné ne devra pas laisser apparaître que les entraîneurs concernés font individuellement la promotion d'une société ou d'un produit.

A défaut de respecter cette condition, l'accord de chacun des entraîneurs dont l'image est reproduite sera requis.

9.3. Exploitation de l'image associée individuelle

9.3.1. Exploitation de l'image associée individuelle par le club

Le club peut utiliser à son profit l'image individuelle de l'entraîneur associée à celle du club pour :

- assurer sa promotion ou celle des compétitions auxquelles il participe ;

- la commercialisation sous forme de produits dérivés des équipements sportifs suivants portés à l'occasion d'un match : maillot, short et chaussettes (et autres équipements prévus contractuellement le cas échéant).

Le club informera en début de saison l'ensemble des entraîneurs des modalités d'application de ces dispositions pour la saison à venir.

En dehors de ces cas, le club devra obtenir l'accord de l'entraîneur concerné pour l'exploitation de son image associée individuelle.

9.3.2. Exploitation de l'image associée individuelle par un partenaire commercial du club

L'exploitation par un partenaire commercial du club de l'image individuelle d'un entraîneur associée à celle du club requiert l'accord préalable de l'(des) entraîneur(s) dont l'image est utilisée ainsi que celui du club.

9.4. Port des équipements

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le salarié s'engage à utiliser les équipements sportifs fournis par l'employeur, à l'exception des équipements spécialisés pour lesquels il peut librement utiliser ceux de la marque de son choix.

Les équipements spécialisés sont ceux considérés dans le sport pratiqué comme ayant une incidence matérielle sur la performance des sportifs en raison de leurs caractéristiques techniques particulières.

L'engagement éventuel du salarié de porter les équipements spécialisés fournis par l'employeur doit être expressément mentionné dans le contrat de travail ou par voie d'avenant à celui-ci.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Exploitation par un club de l'image associée collective d'entraîneurs de plusieurs clubs

Dans le cadre de la promotion d'un match auquel il participe, un club peut autoriser un autre club à utiliser l'image associée collective de membres (joueurs et entraîneurs) de son effectif, sans que les entraîneurs concernés puissent s'y opposer. Cette autorisation doit être strictement limitée aux supports de promotion des matches opposant les deux clubs concernés.

10.2. Exploitation par la FFR de l'image associée collective des entraîneurs de plusieurs clubs

Dans le cadre de sa mission de développement et de promotion du rugby, la FFR a la faculté d'utiliser l'image associée collective des membres de l'effectif (c'est-à-dire 3 joueurs et/ou entraîneurs minimum d'un même club ou de clubs différents, dont l'image est reproduite sur un même support de manière identique ou similaire) dans le cadre d'actions de promotion des compétitions et du rugby, auxquels ses partenaires commerciaux pourront être associés.

Article 11

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 12

En vigueur non étendu

Un entraîneur sera considéré comme pouvant librement changer de club (professionnel, amateur, étranger) en cas de :

- non-paiement par le club de la rémunération à l'expiration du délai de mise en demeure adressée par l'entraîneur au club, en application de la procédure prévue à l'article 4.3 du présent chapitre ;
- rupture du contrat dans le cadre du déroulement d'une procédure de redressement judiciaire ou d'une liquidation judiciaire ;
- rupture du contrat à l'initiative du club.

En vigueur non étendu

Nota. - Annexe I non reproduite - voir BO conventions collectives 2008-44

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE II

Statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1

Modèle de règlement intérieur

Remarques préliminaires :

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 1311-2, les entreprises (quelle que soit leur forme juridique) qui occupent habituellement au moins 20 salariés doivent établir un règlement intérieur.

Ce règlement s'applique à l'ensemble du personnel salarié toutes catégories d'emplois confondues.

Il peut prévoir :

- des dispositions spécifiques pour telle ou telle catégorie (emplois sportifs, emplois administratifs) ;
- qu'il s'appliquera à toutes les personnes exécutant une prestation de travail au sein du club, y compris à celles n'étant pas liées audit club par un contrat de travail (ex. : application aux joueurs de l'équipe adverse), compte tenu des exigences renforcées de la loi (art. 230-3 recodifié L. 4122-1 du code du travail) et de celle des tribunaux.

S'agissant de la procédure d'élaboration, le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur et ne relève pas de la négociation collective.

Mais le club doit néanmoins recueillir l'avis préalable des représentants du personnel (avis qui ne le lie pas) avant d'effectuer les formalités de dépôt.

Ce document a pour objectif d'être un modèle pour l'élaboration du règlement intérieur des clubs de rugby de fédérale 1. Il s'agit d'un document établi à titre indicatif qui n'a aucun caractère obligatoire.

Il comporte les dispositions impératives du règlement intérieur telles qu'elles résultent des articles L. 1311-1 et suivants du code du travail, à savoir :

- objet et champ d'application ;
- hygiène et sécurité ;
- règles de discipline ;
- procédures disciplinaires et respect des droits de la défense ;
- entrée en vigueur et modifications du règlement.

Il pourra être complété par des règles spécifiques à chaque club entrant dans le domaine de compétence du règlement intérieur tel que défini par le code du travail.

Article 1

Objet et champ d'application

Le règlement intérieur régulièrement établi s'impose à l'employeur et à tous les salariés toutes catégories de la société (ou association) exploitant le club ; à ce titre, il s'impose notamment aux joueurs sous contrat exclusif ou pluriactifs homologués ou non homologués, ainsi qu'aux entraîneurs professionnels ou pluriactifs de l'équipe professionnelle.

Il s'impose également à toute personne exécutant occasionnellement ou non une prestation de travail au sein du club, y compris si cette personne n'est pas

liée au club par un contrat de travail, le respect du règlement intérieur n'ayant pas pour effet de placer l'intéressé en état de subordination juridique.

Il est établi par les instances dirigeantes du club, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Conformément aux articles L. 1321-1 et suivants du code du travail, ce règlement fixe les dispositions relatives à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles générales et permanentes de discipline en vigueur au sein du club. Il énonce notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre le club ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (art.L. 1332-1, L. 1332-2 et L. 1332-3 du code du travail). Il vient en complément des dispositions conventionnelles prévues notamment, s'agissant des joueurs et des entraîneurs, aux articles 4. 1, 4. 2, 4. 3 et 6. 1 des chapitres Ier et II du statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1.

Des dispositions spéciales peuvent être prévues ; si elles font l'objet de notes de service ou d'une charte interne, elles sont établies dans les mêmes conditions que le présent règlement dès lors qu'elles fixent des prescriptions générales et permanentes relevant de l'objet de celui-ci.

Le règlement intérieur s'applique dans tous les lieux utilisés par le club pour son activité (terrain de jeu et d'entraînement, lieux d'hébergement et de restauration, salle de musculation et de soins, lors des déplacements...).

La hiérarchie est fondée à veiller à son application et à accorder des dérogations justifiées.

Dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité

Article 2

Hygiène et santé

a) Dispositions générales

Toutes les personnes concernées doivent veiller à préserver le bon état et la propreté des locaux et du mobilier au sein de l'ensemble des infrastructures du club. Elles s'engagent à prendre soin du matériel et à entretenir les équipements qu'elles utilisent.

Les salariés doivent s'abstenir de fumer, de consommer ou même d'introduire de l'alcool ou des substances nocives et illégales dans l'enceinte du club.

Le refus de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

b) Dispositions spécifiques applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Les casiers mis à la disposition des joueurs et des entraîneurs dans les vestiaires doivent être maintenus en état de propreté constante.

Les joueurs doivent avoir une hygiène de vie compatible avec l'activité de joueur de rugby.

Les joueurs s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la lutte contre le dopage, à se soumettre aux contrôles diligentés par les instances compétentes et à se conformer aux actions de prévention et de suivi menées par le club.

En cas de maladie ou de blessure, le joueur concerné en avisera immédiatement soit son entraîneur, soit le responsable du club. Ces derniers informeront le médecin du club qui, selon le cas, se déplacera au club ou recevra le joueur à son cabinet. Il en est de même pour le kinésithérapeute du club qui interviendra sur demande du médecin.

Le médecin du club décidera si le joueur peut participer aux entraînements et de la reprise de l'entraînement pour les joueurs blessés, en conformité avec les dispositions légales régissant la sécurité sociale.

Tout joueur blessé ou malade doit avoir le souci de se soigner et de retrouver ses moyens le plus rapidement possible.

Article 3

Sécurité et prévention

a) Dispositions générales

Chaque salarié du club doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées à (...) et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.

Des instructions précises sur la conduite à tenir en cas d'incendie sont affichées dans les circulations et les locaux du club.

Elles seront présentées aux salariés lors de la reprise de la saison sportive par le responsable du club.

Chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé et de celles de ses collègues de travail.

En application des dispositions légales en vigueur, les salariés du club sont tenus de se soumettre aux visites médicales obligatoires en application de la réglementation de la médecine du travail.

Le refus de se soumettre aux prescriptions relatives à la sécurité et aux visites médicales peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Afin d'éviter les accidents, les salariés doivent éviter les bousculades, insultes, disputes et jeux violents.

Le port et / ou l'introduction dans les locaux du club d'armes et instruments d'autodéfense est interdit.

b) Dispositions complémentaires spécifiquement applicables au personnel administratif

Tout accident du travail ou maladie doit être porté à la connaissance du responsable du club le plus rapidement possible dans la journée même de l'accident, ou au plus tard dans les 24 heures, sauf force majeure ou impossibilité absolue. Les accidents survenant au cours du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail doivent donner lieu à la même déclaration.

En cas d'accident, il revient à l'employeur, le cas échéant, de rédiger, dans les délais prescrits par la loi, la déclaration d'accident destinée à la sécurité sociale.

c) Dispositions complémentaires spécifiquement applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle fournis par le club doivent être utilisés dans les conditions suivantes :.....

En dehors des matches ou des entraînements, il est interdit de pratiquer un autre sport « dangereux » tels que..... sans l'autorisation du responsable technique du club.

Dispositions relatives à la discipline

Article 4

Horaire de travail

Sauf circonstances exceptionnelles, les salariés doivent respecter les horaires de travail et de pauses en vigueur, affichés dans les locaux du club.

Article 5

Usage du matériel

Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état, d'une façon générale, tout matériel qui lui est confié.

Il est interdit de sortir des locaux du club des objets appartenant à celui-ci sans autorisation du responsable du club.

Article 6

Retards, absences

a) Dispositions générales

Les retards et absences non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement, leur réitération constituant une circonstance aggravante.

b) Dispositions applicables au personnel administratif

Tout retard doit être justifié auprès de...

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement.

L'absence pour maladie, pour accident ou pour toute autre cause devra, sauf cas de force majeure, être justifiée dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence.

Toute absence non justifiée peut faire l'objet d'une sanction. Il en est de même de toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation.

c) Dispositions complémentaires spécifiquement applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Tout joueur et tout entraîneur est tenu de répondre présent à toutes les convocations (entraînements, matches) et à suivre les instructions qui lui sont données (soins, repos, diététique...).

Lors des déplacements, les joueurs et entraîneurs devront se trouver à l'heure exacte au point de rassemblement qui leur aura été communiqué. En aucun cas, ils ne pourront se séparer du groupe sans autorisation de l'entraîneur. En cas d'autorisation exceptionnelle, le joueur devra être de retour au lieu et à l'heure qui lui auront été communiqués.

Toute absence doit être immédiatement signalée à l'entraîneur ou à la personne qu'il aura éventuellement déléguée, ainsi qu'à un dirigeant du club, par téléphone et confirmée pour les joueurs mineurs par écrit par leur représentant légal en précisant le motif et la durée probable. Au retour, l'absence devra être justifiée par un certificat médical ou toute autre pièce justificative selon le motif invoqué.

Article 7

Comportement. - Tenue

a) Dispositions générales

A l'intérieur et à l'extérieur du club, les joueurs et les entraîneurs, étant les représentants du club, doivent se comporter de façon correcte en ne portant pas atteinte à l'image du club. Le joueur et l'entraîneur sont tenus à une obligation de réserve à l'égard des informations dont ils auraient connaissance concernant le club et ses salariés.

L'affichage sur les murs est interdit en dehors des panneaux muraux réservés à cet effet ; les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur ces panneaux ne doivent pas être lacérées et / ou détruites.

Toute détérioration ou dégât quelconque doit être signalé aux services administratifs afin qu'ils puissent être réparés.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

b) Dispositions complémentaires spécifiquement applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Le joueur et l'entraîneur doivent porter la tenue officielle du club toutes les fois où cela leur sera demandé par le club. Lors des entraînements, des matches, des déplacements, des reportages télévisés, le joueur est tenu de porter les équipements fournis par le club, sauf accord particulier entre le club et le joueur et / ou l'entraîneur.

A la demande expresse du club, les joueurs et entraîneurs doivent rester au stade à la disposition des journalistes et des partenaires du club durant (...) à (...) minutes suivant la fin des séances d'entraînement et durant les manifestations organisées après les matches officiels ou amicaux. Les entretiens avec les journalistes auront lieu au club, dans la salle de presse ou tout autre endroit décidé par la direction.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

Sanctions et droits de la défense

Article 8

Sanctions disciplinaires

(art.L. 1331-1 à L. 1332-5 du code du travail)

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

Un seul et même acte fautif ne peut donner lieu à plusieurs sanctions.

a) Dispositions applicables au personnel administratif

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- mise en garde orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement ;
- mise à pied disciplinaire de... jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;
- licenciement disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.

b) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- mise en garde orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement ;
- mise à pied disciplinaire de (...) jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;
- rupture du contrat pour faute grave.

Article 9

Droits de la défense

Toute sanction autre que la mise en garde orale sera motivée et notifiée par écrit au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

En outre, toute sanction qui n'a pas d'incidence immédiate sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L. 1332-1 et suivants, R. 1332-1, R. 1332-2 et R. 1332-3 du code du travail (convocation du salarié, entretien préalable, notification motivée de la sanction).

Article 10

Interdiction et sanction du harcèlement sexuel et moral

Conformément aux articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail, aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise 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 pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées à l'article 8.

Conformément aux articles L. 1152-1 à L. 1152-6 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

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 pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Tout salarié du club ayant procédé aux agissements définis aux articles L. 1153-1, L. 1153-2 et / ou L. 1152-1 et L. 1152-2 du code du travail est passible d'une sanction disciplinaire.

Entrée en vigueur et modifications du règlement

Date d'entrée en vigueur

Le présent règlement intérieur :

- a été soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel le... ;
- a été transmis à la commission du statut de fédérale de la FFR le... ;
- a été déposé au conseil de prud'hommes de... le... ;
- a été communiqué en 2 exemplaires à l'inspection du travail, direction départementale du travail et de l'emploi le... ;
- a été affiché sur les lieux de travail le... ainsi que sur la porte du lieu où ont lieu en principe les entretiens et démarches liés à l'embauche.

Il entre en vigueur le (...), soit 1 mois après l'accomplissement de la dernière des formalités de dépôt et de publication ci-dessus.

Article 12

Modifications ultérieures

Toute modification ultérieure ou tout retrait de dispositions de ce règlement doit être, conformément au code du travail, soumis à la même procédure d'adoption et d'entrée en vigueur, étant entendu que toute disposition du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables au club du fait de l'évolution de ces dernières, sera nulle de plein droit. Elle devra être retirée dans les meilleurs délais.

Fait à..., le...

Le président du club.

En vigueur non étendu

ANNEXE III

Accord collectif du rugby de fédérale 1 relatif à la prévoyance

Saison 2008-2009

La présente annexe a pour objet de définir, en application des articles 7.4 du chapitre Ier du titre II et 8.4 du chapitre Ier du titre II, de l'accord collectif du rugby de fédérale 1, les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les joueurs et entraîneurs entrant dans son champ d'application, les contributions nécessaires à leur financement ainsi que les règles d'information individuelles et collectives s'y rapportant.

Section 1 Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu

La date d'effet de la présente annexe est fixée au début de la saison sportive 2008-2009, soit au 1er juillet 2008.

Article 2

En vigueur non étendu

L'auto-assurance est, en matière de garanties collectives de prévoyance, prohibée par la loi du 31 décembre 1989. Chaque club est, de ce fait, tenu de souscrire un contrat d'assurance collective. Son choix doit impérativement porter soit sur une compagnie régie par le code des assurances, auquel cas le contrat est régi par les articles L. 140-1 et suivants dudit code, soit sur une société régie par le code de la mutualité, auquel cas l'adhésion se fait à une caisse autonome, soit à une institution de prévoyance à gestion paritaire régie par le livre IX du code de la sécurité sociale. Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, le choix d'un opérateur doit régulièrement faire l'objet d'un réexamen. Celui-ci aura lieu tous les 3 ans.

Au cas où, quelle qu'en soit la raison, l'assureur serait défaillant, le club est, conformément à une jurisprudence constante, tenu de verser les prestations à sa place. Ceci vaut notamment en cas d'insuffisance des garanties assurées au regard des exigences nées de l'article 3 ci-dessus. Afin de réduire au maximum ce risque, le contrat d'assurance collective souscrit par le club devra expressément faire référence à la présente convention pour la détermination des obligations incombant à l'opérateur d'assurance.

Le système de garanties résultant du présent accord est à adhésion collective obligatoire. Aucun joueur et entraîneur ne peut s'y soustraire, même avec une lettre de décharge à l'attention du club, laquelle serait inopérante. Outre que le régime juridique, au plan du droit des assurances, des opérations collectives est spécifique, le caractère obligatoire de l'affiliation de tous les joueurs et entraîneurs conditionne la neutralité, tant fiscale que sociale, des contributions nécessaires au financement des prestations.

En vertu des termes de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, le nouvel assureur prendra à sa charge les revalorisations ultérieures sur la base des règles en vigueur dans le précédent contrat ; il devra de même prendre en charge le versement des rentes et des capitaux prévus par la présente annexe dès l'état d'incapacité permanente et totale à la pratique du rugby pour raison de santé et / ou le décès sont liés à la même affection que celle ayant ouvert droit à un état d'incapacité temporaire de travail ayant débuté pendant l'exécution du premier contrat d'assurance, notamment celui ayant donné naissance à des indemnités journalières en vertu de l'article 2. 1.

Article 3

En vigueur non étendu

Quel que soit le montant des contributions nécessaires au financement des garanties collectives ci-dessus, elles seront réparties à hauteur de 50 % à la charge du club, 50 % à la charge du joueur. Les contributions se présentent sous la forme d'un pourcentage de la rémunération brute limitée à 2 fois le plafond des cotisations de sécurité sociale.

Des taux différents peuvent être prévus pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale et pour l'excédent. La quote-part salariale est retenue mensuellement et fait l'objet d'une mention particulière sur le bulletin de paye.

Les indemnités journalières dues par l'opérateur d'assurance sont versées au club. Celui-ci doit les intégrer dans le bulletin de paye. Du fait de la quote-part salariale de 50 %, la moitié seulement de ces indemnités entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ASSEDIC et retraite complémentaire ; par conséquent la moitié seulement supporte les retenues salariales. Le bulletin de paye est conçu pour concrétiser cette règle. Ces indemnités seront par contre versées directement à l'assuré dès lors que le contrat de travail est rompu, puisqu'elles ne supportent plus de charges sociales. Il en est de même pour la rente prévue en cas de réalisation du risque « perte de licence » (éventuellement convertible en capital).

Article 4

En vigueur non étendu

L'organisme assureur choisi par le club doit établir, à l'usage des joueurs et entraîneurs, une notice d'information sur la nature et le taux des garanties couvertes ainsi que sur les conditions d'accès aux prestations. Cette notice d'information doit être remise par le club, sous sa responsabilité, au joueur ou entraîneur au moment de la signature du contrat de travail.

Toute modification ultérieure des garanties doit faire l'objet d'une nouvelle notice dont le contenu est également établi par l'organisme assureur et qui est également remise à chaque assuré sous la responsabilité du club.

Article 5

En vigueur non étendu

La commission de négociation du statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 examinera chaque année la situation de l'ensemble des clubs en ce qui concerne les conditions de mise en oeuvre de ces garanties collectives de prévoyance. Un comité paritaire - dont la composition sera définie chaque année - sera constitué en son sein pour suivre l'ensemble des questions de prévoyance. Il pourra, au vu des informations qu'il aura examinées, proposer toute modification de la présente annexe et sera, le cas échéant, chargé de la gestion de tout fonds qui serait constitué en vue de la gestion de tel ou tel des risques ci-dessus.

L'assureur doit fournir au club, une fois par an, le bilan des opérations pour l'exercice écoulé sur la base des exigences réglementaires. Le bilan sera communiqué, sous la responsabilité du club, au comité d'entreprise (à défaut aux délégués du personnel).

Section 2 Dispositions spécifiques

Chapitre Ier Les joueurs

Article 1er

En vigueur non étendu

Les joueurs bénéficient du droit à :

- 1.1. Indemnités journalières allouées en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident du travail.
- 1.2. Rente susceptible d'être transformée en capital en cas d'inaptitude permanente et totale à la pratique du rugby pour raison de santé (perte de licence) pour maladie ou accident vie privée, vie professionnelle.
- 1.3. Capitaux alloués en cas de décès aux ayants droit, sauf clause désignant un autre bénéficiaire dans le bulletin d'adhésion au contrat d'assurance collective. Ces capitaux ne sont toutefois pas dus dans le cas d'exclusion habituelle prévue en application du code des assurances, spécialement liée au terrorisme nucléaire, chimique, biologique.

L'assiette des prestations :

1.4. L'assiette des prestations prévues aux articles 1.1, 1.2 et 1.3 est la rémunération annuelle brute (y compris primes, avantages en nature) versée sur l'ensemble de la saison sportive, actuellement fixée du 1er juillet au 30 juin. Cette rémunération est toutefois limitée à 2 fois le plafond annuel des cotisations de la sécurité sociale. Pour la détermination, s'il y a lieu de la rémunération mensuelle, la rémunération brute annuelle ainsi définie est divisée par 12.

Le droit aux prestations :

1.5. Le droit aux prestations prévues par la présente annexe n'est acquis que si l'événement - spécialement l'état de santé - matérialisant le sinistre est survenu antérieurement à la date de rupture du contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la cause (terme normal du CDD, rupture anticipée dans les cas prévus par le code du travail ou en application d'une clause de résiliation unilatérale conforme aux dispositions de l'accord collectif du rugby de fédérale 1). Dès que la condition ci-dessus est remplie, les prestations sont dues, peu important que, du fait du délai de carence ou d'un décès intervenant postérieurement à la date de l'événement matérialisant le sinistre, les prestations dues correspondent à des périodes postérieures.

Quelle qu'en soit la raison, échéance de la durée du contrat ou expiration anticipée, la fin des relations contractuelles n'est pas cause d'interruption du droit à ces prestations dès lors que la date du sinistre est antérieure. Les indemnités et rentes continuent à être réévaluées au-delà du terme du contrat de travail selon le mode de revalorisation en vigueur dans le contrat d'assurance. Le droit au capital décès reste acquis lorsque, à la date de rupture des relations contractuelles du joueur avec le club, des indemnités journalières sont dues au titre des articles 1.1. et 2.1.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Incapacité temporaire de travail

Les prestations visées à l'article 1.1 sont dues si l'état d'incapacité temporaire de travail ouvre droit au bénéfice des indemnités journalières allouées par la caisse primaire d'assurance maladie. Par exception à ce principe, elles sont également dues aux pluriactifs qui ne perçoivent pas ces indemnités uniquement en raison de la règle du code de la sécurité sociale selon laquelle ces indemnités ne sont pas dues si l'assuré peut continuer à exercer sa seconde activité.

Ces prestations sont allouées pour chaque arrêt de travail au-delà d'un délai de carence jusqu'à la fin de l'état d'incapacité temporaire, donc au plus tard jusqu'à la fin du 12e mois d'arrêt continu de travail. Ce délai de carence est de 28 jours calendaires ; il peut être augmenté au sein de chaque club.

Ces prestations complètent les indemnités allouées par la caisse primaire d'assurance maladie jusqu'à concurrence de 80 % de la rémunération brute. Si ces indemnités de base ne sont pas dues en application du 1er alinéa ci-dessus, les prestations complémentaires objet du présent article sont augmentées de la valeur de celles-ci.

2.2. Rente invalidité joueur

Une rente susceptible d'être transformée en capital est versée à l'ancien joueur se trouvant en situation d'inaptitude permanente et totale de pratiquer le rugby pour raison de santé.

Le niveau de la rente minimum versée au joueur est variable en fonction de son âge à la date du constat de l'état d'incapacité de pratiquer le rugby pour raison de santé :

- pour les joueurs âgés de moins de 25 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 24 mois à compter du constat de l'état d'incapacité ;

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 100 000 €.

- pour les joueurs âgés de 25 à 27 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 18 mois à compter du constat de l'état d'incapacité ;

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 75 000 €.

- pour les joueurs âgés de 28 à 30 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 12 mois à compter du constat de l'état d'incapacité ;

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 50 000 €.

- pour les joueurs âgés de 31 à 32 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 9 mois à compter du constat de l'état d'incapacité ;

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 40 000 €.

- pour les joueurs âgés de 33 à 34 ans : rente correspondant à 80 % de la rémunération brute versée pendant 6 mois à compter du constat de l'état d'incapacité.

Le montant total de la rente versée pendant la totalité de cette période est plafonnée à 30 000 €.

La procédure de contrôle de l'état du joueur au plan médical est celle prévue par le contrat conclu entre le club et son assureur.

2.3. Capital décès

Le capital alloué en cas de décès d'un joueur est égal à 100 % de la rémunération. Ce montant est de 150 % si l'assuré est marié. Il est également de 150 % pour les veufs ou divorcés ayant un enfant à charge au sens du droit de la sécurité sociale. Ce montant, de 100 % ou 150 %, est majoré de 25 % de la rémunération salaire par enfant à charge.

Chapitre II Les entraîneurs cadres et non cadres

Article 1er

En vigueur non étendu

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est le salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, l'incapacité ou le décès, ayant donné lieu à cotisation.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B de la sécurité sociale.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, il sera procédé à une reconstitution du salaire annuel de référence.

Article 2

En vigueur non étendu

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale, l'entraîneur, tel que défini dans l'article 3, chapitre 1er, titre 1er, bénéficie du versement d'une indemnité journalière dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (restituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre), est également à 80 % du salaire brut à payer.

Les prestations sont servies à partir du 29e jour d'arrêt de travail discontinu ou non et cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la liquidation de la pension vieillesse ;
- lors de la cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail ni conduire le salarié à percevoir plus que son salaire net.

Article 3

En vigueur non étendu

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente de la sécurité sociale.

Le montant des prestations, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (restituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre), est égal à 80 % du salaire brut à payer pour les 2e et 3e.

La rente servie en 1re catégorie d'invalidité est égale à 48 % du salaire brut à payer.

Article 4

En vigueur non étendu

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la sécurité sociale en invalidité permanente et absolue (IPA) 3e catégorie, il est versé en une seule fois un capital de 300 % du salaire de référence.

Le salaire de référence étant défini à l'article 1er, section 2, de la présente annexe.

En vigueur non étendu

Accord « Salaires » n° 1. - Rémunérations minima

Saison 2008-2009

1. Rémunérations annuelles minima des joueurs de fédérale

La rémunération effective d'un joueur salarié à temps complet doit être au moins égale à 15 765,5 € brut par an, hors avantage en nature et différentes primes s'ajoutant éventuellement à la rémunération fixe. Les rémunérations effectives des joueurs à temps partiel peuvent donc être établies au minimum au prorata de la durée effective du travail, dans le respect de la durée minimum fixée par l'accord collectif.

2. Rémunérations annuelles minima des entraîneurs de fédérale

Deux situations sont prises en compte conformément à la grille de classification de l'article 5.2 pour lesquelles des montants minima différents sont fixés selon qu'il s'agisse d'un entraîneur ou un entraîneur cadre.

Les rémunérations minima ci-dessous correspondent à un temps complet. Les rémunérations effectives des entraîneurs pluriactifs à temps partiel peuvent donc être établies au minimum au prorata de la durée effective du travail.

(En euros.)

RÉMUNÉRATION BRUT ANNUELLE	ENTRAÎNEUR CADRE	ENTRAÎNEUR
1. Entraîneur à temps complet	34 047,00	21 184,80

Les différentes primes et avantages en nature s'ajoutant éventuellement à la rémunération annuelle fixe ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du respect des minima susvisés.

Les avantages en nature ne peuvent constituer plus de 33 % de la rémunération total brute de l'entraîneur.

Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations

Signataires	
Organisations patronales	Usgeres.

Signataires

Organisations de salariés

CFDT ;
CFTC.

Avant-propos

En vigueur étendu

L'un des fondements identitaires de l'économie sociale est de placer la personne ; quels que soient son âge, son origine, son apparence, sa couleur, sa situation de handicap, son état de santé, sa religion, son orientation sexuelle ou son sexe, son identité de genre, son opinion politique ou syndicale... ; au cœur des entreprises.

Après avoir mené, en 2006, une étude sur la responsabilité sociale des employeurs dans l'économie sociale, l'Usgeres a adopté en novembre 2007 une déclaration visant à « promouvoir la qualité de l'emploi dans les branches et les secteurs professionnels de l'économie sociale ». Cette déclaration définit notamment des orientations précises en matière de prévention des discriminations dans le but de faire progresser les pratiques professionnelles des employeurs de l'économie sociale.

Depuis 2008, l'Usgeres s'est engagée à promouvoir la diversité et prévenir les discriminations au sein des branches, secteurs professionnels et entreprises de l'économie sociale. Cet engagement s'est concrétisé par :

- la signature d'un protocole d'accord avec le ministère de l'immigration, de l'identité nationale et du développement solidaire, le 28 janvier 2008, pour 3 ans renouvelable ;
- la réalisation d'une étude auprès des employeurs au cours de l'été 2008 ;
- l'organisation d'une conférence sur le thème de la diversité et de la lutte contre les discriminations le 26 mars 2009 ;
- la constitution du pôle « égalité et prévention des discriminations » ;
- la signature par les adhérents de l'Usgeres de la charte diversité en mai 2010.

Article 1er

En vigueur étendu

La problématique de l'égalité et la prévention des discriminations a fait l'objet d'une réflexion paritaire dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale réunissant l'Usgeres et les cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Les travaux de ce groupe ont abouti aux actions suivantes :

- la rédaction d'un texte de concertation sur ce thème.

Afin de concrétiser leur engagement, les partenaires sociaux du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale ont formalisé un texte de concertation sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale. Le texte est un engagement solennel en faveur de la diversité dans l'économie sociale. Il pose les bases de la réflexion paritaire et vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement tout au long de leur parcours professionnel ;

- la définition d'axes de positionnement sur le thème de l'égalité et la prévention des discriminations.

Les parties signataires souhaitent mettre en place une politique favorisant l'égalité et la prévention des discriminations dans la gestion des ressources humaines (GRH) par des mesures autour de :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de l'économie sociale ;
- le recrutement ;
- la formation professionnelle continue et la sécurisation des évolutions professionnelles ;
- la transmission des compétences et la gestion des parcours professionnels ;
- la définition d'indicateurs de suivi.

La problématique de l'égalité et la prévention des discriminations suscite de nombreux enjeux, en particulier :

- l'adéquation entre les valeurs de l'économie sociale et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises, branches et secteurs professionnels du secteur ;
- le soutien à la croissance et la création d'emplois dans les secteurs en tension de l'économie sociale et l'accueil de nouveaux talents ;
- le renforcement de la compétitivité et l'attractivité des métiers de l'économie sociale ;
- la gestion de la pyramide des âges et l'équilibre entre les différents groupes d'âges au sein des entreprises de l'économie sociale.

Les parties signataires rappellent que la thématique de l'égalité et la prévention des discriminations renvoie à certains concepts généraux notamment ceux définis par la loi :

- la discrimination directe (1) ;
- la discrimination indirecte (2) ;
- l'action positive (3) ;
- la différence de traitement (4) ;
- l'égalité des chances (5).

Par cet accord, les parties signataires affirment leur volonté de :

- faire disparaître toutes les formes de discrimination ;
- garantir une égalité « réelle » dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale ;
- faire de la thématique de l'égalité et de la prévention des discriminations une action prioritaire de la « responsabilité sociale des entreprises » de l'économie sociale ;
- intégrer la thématique égalité et prévention des discriminations comme un axe transversal du dialogue social ;
- mieux faire connaître la loi et s'appuyer des outils existants comme des leviers de management (plaquette diversité de l'Usgeres, labels, chartes...)

Pour ce faire, les parties signataires s'engagent à :

- valoriser les savoir-faire, les pratiques professionnelles exemplaires et/ou innovantes dans le secteur de l'économie sociale à partir d'outils de veille, d'observation, de documentation et de mesure ;
- mettre en place des procédures garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les salariés tout au long de leur parcours d'évolution professionnelle ;
- poursuivre la sensibilisation des professionnels (employeurs, instances représentatives du personnel, salariés) de l'économie sociale en la matière et agir pour transformer et faire évoluer les représentations négatives.

Considérant :

- le préambule de la Constitution de 1946 qui inscrit le principe de l'égalité femme/homme dans tous les domaines ;
- la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations définit le cadre légal précisant les 8 domaines et les 18 critères prohibés (6) ;
- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu le 1er août 2010 ;
- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 12 octobre 2006 sur la diversité en entreprise, élargi le 14 mai 2008 ;
- la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations achève la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement (les directives 2006/54, 2004/113, 2002/73, 2000/78 et 2000/43) ;
- la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- les dispositions des accords de branches et secteurs professionnels en lien avec l'égalité et la prévention des discriminations conclus dans le champ de l'économie sociale (7).

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

(1) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

(2) Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

(3) Action positive : on entend par action positive, toute mesure de rattrapage (temporaire ou pas), qui vise à réduire ou corriger les inégalités du fait produites par des discriminations passées ou actuelles subies par un groupe de personnes en leur accordant (temporairement ou pas) certains avantages préférentiels, notamment en matière d'emploi.

(4) Différences de traitement autorisées. Article L. 1132-1 du code du travail : ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. Article L. 1133-2 du code du travail : les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés. Ces différences peuvent notamment consister en : 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ; 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. Article L. 1133-3 du code du travail : Les différences de traitement fondées sur l'incapacité constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. Article L. 1133-4 du code du travail : Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

(5) L'égalité des chances n'est pas un principe juridique mais un objectif à atteindre à travers des actions positives. On juge que les inégalités sociales, économiques, culturelles doivent être réduites voire supprimées par « un coup de pouce » donné aux catégories de population les plus concernées par les inégalités. Rétablir l'égalité des chances pour ces catégories implique, d'abord, qu'elles ne soient plus victimes de discriminations.

(6) Les critères prohibés par la loi sont au nombre de 18 : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation familiale, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, le handicap, l'état de santé sauf incapacité constatée par le médecin, l'état de grossesse. Les domaines visés par la loi sont : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation, le renouvellement de contrat.

(7) Liste des accords de branches en annexe.

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'Usgeres. Les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'union.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

Article 3

En vigueur étendu

La mise en place d'une démarche d'égalité et de prévention des discriminations suppose tout d'abord de passer par une première étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs.

L'étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs doit avoir pour objectif d'identifier, de démystifier et de combattre les stéréotypes et les préjugés ainsi que les représentations individuelles et/ou collectives.

Pour ce faire, les parties s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité auprès :

- des branches et secteurs professionnels ;
- des entreprises, et notamment celles dépourvues d'IRP ;
- des représentations du personnel (CE, DP, DS, CHSCT...).

Pour ce faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- des campagnes d'information (conférences, colloques, séminaires...);
- des guides (guide du recrutement...);
- des publications (plaquette « économie sociale au devant de la diversité », charte de la diversité...);
- internet.../...

Article 4

En vigueur étendu

Le recrutement doit permettre à chacun/chacune d'accéder à un emploi en fonction de ses compétences et ses capacités professionnelles et sans aucun des motifs de discrimination prévu par la loi.

Les parties signataires réaffirment les dispositions légales et réglementaires (8) en matière d'égalité et de non discrimination et souligne que le code du travail (9) précise que les procédures de recrutement doivent être exemptes de tous critères discriminatoires. Les parties signataires soulignent que les critères objectifs du recrutement sont la compétence, la qualification et l'expérience professionnelle et rappellent les principales étapes d'une procédure de recrutement :

- la préparation du recrutement ;
- la recherche des candidatures ;
- la sélection des candidats ;
- l'entretien de recrutement ;
- l'accueil et l'intégration.

Elles rappellent, enfin, les obligations du recruteur :

- le poste à pourvoir et l'offre d'emploi.

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'annonce, ne doit pas faire référence aux critères prohibés par la loi.

- l'entretien de recrutement.

Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées, les informations doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper le poste ou ses aptitudes professionnelles.

- la décision de recrutement.

La décision de recrutement ou d'écarter un candidat doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de l'individu et être justifiée.

Les parties signataires rappellent, en outre, que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les procédures de recrutement (10).

Les parties signataires considèrent que la poursuite de la diversification des méthodes et des canaux de recrutement pourra également permettre d'aller plus loin dans la diversité des collectifs de travail. Il s'agira d'élargir les canaux de recrutement (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- encourager les candidatures internes ;

- renforcer les partenariats avec les organismes spécialisés tels que Pôle emploi, l'APEC (11), les missions locales, les associations et les structures d'insertion ;

- renforcer les partenariats avec les écoles et universités (associations d'anciens élèves, participation aux forums de recrutement organisés par des écoles et des universités...) ;

- favoriser l'alternance (professionnalisation et apprentissage) ;

- développer les collaborations avec les organismes chargés de gérer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés (l'AGEFIPH, les Cap emploi...) ;

- les candidatures en ligne (portail de l'emploi dans l'économie sociale) ;

- les candidatures spontanées ;

- participer aux salons, forums de recrutement ;

- faire appel aux intermédiaires de l'emploi, et notamment aux cabinets de recrutement en veillant à ce que ces derniers développent des pratiques de recrutement exemptes de toute forme de discrimination.

Les branches et secteurs professionnels pourront mettre à la disposition des entreprises le guide du recrutement (12) conçu par l'Usgeres.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre des actions pour sensibiliser et informer le plus grand nombre sur les métiers de l'économie sociale et les modalités de recrutement.

(8) Article L. 225-1 du code pénal et dispositions de la CNIL.

(9) Articles L. 1132-1 et L. 1221-6 du code du travail.

(10) Article L. 1132-1 du code du travail : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ... ».

(11) Association pour l'emploi des cadres.

(12) Dans ce cadre, un guide du recrutement a été conçu par l'Usgeres avec l'appui de ses adhérents. Ce guide rappelle la loi, en particulier les articles du code du travail sur la non-discrimination ainsi que ceux du code pénal qui condamnent les actes de discrimination. Il procure, aussi, des conseils sur les différentes étapes du recrutement avec des recommandations particulières. Le guide est destiné aux syndicats d'employeurs adhérents de l'Usgeres et à leurs entreprises adhérentes. Les branches et secteurs professionnels peuvent s'approprier et décliner cet outil en y intégrant leurs spécificités et savoirs faire RH.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires insistent sur l'utilité des démarches d'accueil et d'accompagnement des salariés car elles facilitent l'intégration des nouveaux salariés au collectif de travail et participent à la prévention des potentiels risques d'exclusion. De ce fait, les signataires souhaitent que les entreprises de l'économie sociale mettent en place une politique d'accueil et d'intégration.

Il s'agit, notamment par la diffusion d'informations homogènes, partagées et d'un accompagnement adapté à la prise de fonction, de :

- permettre aux salariés de s'adapter aux exigences de leurs situations professionnelles ;

- acquérir les connaissances relatives aux procédures qu'ils auront à maîtriser ;

- et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels concernés par le présent accord de concevoir des outils susceptibles d'accompagner les entreprises dans la mise en place de démarches d'accueil et d'intégration des salariés.

Les signataires précisent que les actions suivantes peuvent constituer une démarche d'accueil et d'intégration des salariés et, par exemple :

- la remise de documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés ;

- la visite de l'entreprise et la présentation au collectif de travail ;

- l'organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés ;

- .../...

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord entendent favoriser le développement de la fonction tutorale. Cette démarche vise notamment à prévenir les discriminations et lutter contre les à priori liés à l'âge, renforcer l'employabilité des seniors et encourager les coopérations intergénérationnelles.

Pour ce faire, les branches et secteurs professionnels pourront proposer des entreprises une charte et/ou un guide du tutorat prévoyant :

- la formation des tuteurs.

Afin de permettre aux tuteurs d'exercer au mieux leur fonction ; ces derniers pourraient bénéficier d'une formation ;

- l'encadrement de la mission de tutorat.

La contractualisation d'une convention de tutorat signée par les 3 parties (l'entreprise, le tuteur et le tuteuré) pourrait être envisagée. Les branches et secteurs professionnels réaliseront un modèle type de convention de tutorat ;

- la reconnaissance et valorisation du tutorat.

La reconnaissance professionnelle de la mission de tutorat est essentielle. Elle peut passer par la prise en compte des pratiques tutorales dans l'évaluation et la progression des salariés, dans le cadre de l'entretien professionnel.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les évolutions professionnelles des salariés doivent reposer sur des critères objectifs prenant en compte les

compétences, la qualification et les expériences professionnelles. Il convient, donc, de veiller à ce que chaque salarié puisse avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et puisse, dans la mesure du possible, progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Pour ce faire, les parties signataires conviennent de généraliser, dès la signature de l'accord, la pratique de l'entretien professionnel au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application du présent accord. La mise en œuvre des entretiens professionnels a, ainsi, pour objectif de rationaliser les évolutions professionnelles des salariés.

Article 7.1

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que l'entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche, a pour objectif de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Article 7.2

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels de définir par accord les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans le respect de leurs spécificités (taille des entreprises, modes d'organisation du travail...) et en complément de l'entretien annuel d'évaluation.

Dans ce cadre, les branches et secteurs professionnels déterminent :

- la périodicité de l'entretien professionnel ;
- les modalités de mise en œuvre ;
- la formalisation de l'entretien ;
- les suites à donner à l'entretien professionnel.

Les thèmes suivants pourront notamment être abordés au cours de l'entretien professionnel :

- l'évolution professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des deuxièmes parties de carrière ;
- le tutorat ;
- la conciliation des temps de vie.

Les parties signataires conviennent que la thématique de la conciliation des temps de vie ne pourra être abordée lors de l'entretien professionnel que lorsque le salarié en fait la demande.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires stipulent que le respect du principe d'égalité de traitement est fondamental pour lutter contre le « plafond de verre » qui empêche certains salariés d'accéder à des postes à responsabilité et les déséquilibres de mixité constatés dans différents métiers.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels de définir les dispositions propres à veiller à l'égalité professionnelle entre les salariés dans les 8 domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Les parties signataires attirent, particulièrement, l'attention des branches et secteurs professionnels sur la nécessité de veiller :

- à la mixité des métiers et des qualifications ;
- aux modalités d'accès aux postes à responsabilité ;
- à l'égalité salariale ;
- à l'articulation des temps de vie (vie professionnelle, vie privée).

Article 9

En vigueur étendu

Les discriminations sont un phénomène complexe et recouvrent, selon les individus, des acceptions différentes. Il importe donc, lorsqu'on veut les prévenir, de s'assurer d'une compréhension partagée de ce qu'elles revêtent et impliquent dans les pratiques professionnelles. Aussi, la formation des acteurs est centrale dans la mise en place d'une démarche de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

C'est le socle de la formation qui permet, notamment, d'accompagner, plus efficacement, les acteurs dans la mise en place de procédures réduisant les risques discriminatoires.

Les parties signataires demandent aux branches et secteurs professionnels d'inscrire, dans leurs priorités annuelles, la prise en charge d'actions de formation des salariés, notamment en situation d'encadrement ou ayant des responsabilités en matière de recrutement.

Ces formations auront notamment pour objectifs de :

- briser les tabous et les représentations personnelles liées à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société ;
- questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles ;
- former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Article 10

En vigueur étendu

La mesure des phénomènes d'inégalité de traitement dans l'emploi et le déroulement de carrière est certes complexe mais constitue un enjeu économique et social majeur.

Considérant que la prévention des inégalités et des discriminations est un enjeu économique et social majeur, les parties signataires conviennent de définir, dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, des indicateurs communs de mesure de l'évolution des pratiques sur toutes les formes de discriminations au regard des 8 domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Afin de mesurer de manière homogène les politiques et actions menées en faveur de l'égalité et la prévention des discriminations au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application de l'accord, des indicateurs communs seront définis.

Les travaux des observatoires des branches et secteurs professionnels en la matière pourront, par ailleurs, alimenter cette démarche.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les branches et secteurs professionnels réalisent, chaque année, un bilan des actions menées en matière d'égalité et de prévention des discriminations et en informent les partenaires sociaux. Les branches et les secteurs professionnels veilleront à ce que les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un comité d'entreprise réalisent un bilan annuel des actions réalisées en matière d'égalité et prévention des discriminations.

Article 11

En vigueur étendu

Article 11.1

En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre afin de dresser un bilan et convenir d'améliorations au regard notamment des pratiques et des évolutions légales et réglementaires.

Article 11.2

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile indépendamment du secteur d'activités concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que le présent accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera largement diffusé auprès des branches et secteurs professionnels entrant dans son champ d'application.

Article 11.3

En vigueur étendu

Article 11.3.1

En vigueur étendu

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs. La demande d'adhésion devra être notifiée au groupe de dialogue social transversal dans l'économie sociale.

Conformément à l'article L. 2261-5 (13) du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires du présent accord.

(13) Article L. 2261-5 du code du travail : si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Article 11.3.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article 11.4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou de plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 11.5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexes

1. Composantes de l'Usgeres entrant dans le champ d'application de l'accord

Secteurs d'activité	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Organisations membres de l'Usgeres	Conventions collectives	Activités gérées
Aide à domicile	5 000	220 000	UNADMR	CCN Unique aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (non étendue)	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
			ADESSA Domicile		
			UNA		
			FNAAFP-CSF		

Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28 juin 1988, étendue le 10 janvier 1989 (brochure n° 3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderie d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (nca) (1) 92.3D Gestion de salle de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives
Centres sociaux et associations d'accueil de jeunes enfants	5 000	80 000	SNAEC SO	CCN Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983, étendue le 22 juin 1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 85.3G Crèches et garderie d'enfants 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (NCA) 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles de spectacles 91.3E Organisations associatives (NCA) (1) 92.3D Gestion de salle de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers de jeunes travailleurs	330	8 000	SNEFOS-JT	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, étendue le 9 février 2004 (brochure n° 3014)	55.2F Hébergement collectif non touristique
Logement social	145	3 000	PACT ARIM	CCN Personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue le 13 décembre 1998 (brochure n° 3221)	85.3K Autres formes d'action sociale
Missions locales PAIO	500	12 000	UNML - PAIO	CCN Missions locales et PAIO du 21 février 2001, étendue le 27 décembre 2001 (brochure n° 3304)	85.3K Autres formes d'action sociale 91.3E Organisations associatives (NCA) (1)
Mutualité	4 321	73 895	UGEM	CCN Mutualité du 31 janvier 2000, étendue le 17 août 2001 (brochure n° 3300)	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité 85.1C Pratique médicale 85.1E Pratique dentaire 85.1G Activités des auxiliaires médicaux
Radio diffusion	700	2 850	SNRL	CCN de la Radio diffusion du 11 avril 1996, étendue le 22 octobre 1996 (brochure n° 3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier	140	2 500	SNPERQ	Accord collectif du 22 mars 1999	
				Accord national du 15 septembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	1 900	41 000	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA U2C2F	CCN du 7 juillet 2005 (étendue le 25 novembre 2006) Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la CCN des administratifs et assimilés du football	92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives

Atelier et Chantier d'Insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	Accord du 27 avril 2007 relatif au champ d'application des accords collectifs des ACI	853K
					913E
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS	CCN Tourisme social et familial du 28 juin 1979, étendue le 2 juillet 1980 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (NCA)1
(1) NCA : non classés ailleurs.					

2. Syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'Usgeres et entrant dans le champ d'application de l'accord

Pour les associations du secteur sanitaire et social :

- ADESSA à domicile, Fédération nationale ;
- FNAAFP/CSF, Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire - membre de la confédération syndicale des familles ;
- Fédération des PACT, Fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière ;
- SNALESS, syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social ;
- UNA, Union nationale des associations de soins et services à domicile ;
- UNADMR, Union nationale des associations du service à domicile ;
- UNIOPSS, Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Pour les associations de l'animation, de l'éducation permanente, du développement social, culturel et sportif :

- COSMOS, Conseil social du mouvement sportif ;
- SADCS, Syndicat des associations de développement culturel et social - membre du CNEA ;
- SATPS, Syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs ;
- SNAECSO, syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels ;
- SNEFA, Syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation - membre du CNEA ;
- SNEFOS, Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services pour jeunes ;
- SNOGAEC, Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles membre du CNEA ;
- SNRL, Syndicat national des radios libres ;
- SNPERQ, Syndicat national professionnel des employeurs des régies de quartier ;
- SYNESI, Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion ;
- SYNOFDES, Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale ;
- UNML, Union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle ;
- U2C2F, Union des clubs des championnats français de football ;
- UNODESC, Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel - membre du CNEA conseil national des employeurs associatifs.

Pour la coopération :

- Le CC, Le Crédit coopératif ;
- CGSCOP, Confédération générale des SCOP.

Pour la mutualité :

- UGEM, Union des groupements d'employeurs mutualistes.

Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire

Signataires	
Organisations patronales	UDES
Organisations de salariés	CGT CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

En vigueur étendu

Préambule

Eléments d'état des lieux

L'économie sociale et solidaire (ESS), de par la sociodémographie de son salariat et les spécificités de ses activités, présente des caractéristiques propres qui nécessitent des réponses appropriées à la problématique d'égalité professionnelle et de mixité. L'ESS est marquée par (1) :

- une forte féminisation des métiers, globalement, très variable toutefois selon les secteurs d'activité : 67 % des salariés de l'ESS sont des femmes, proportion à mettre en regard avec les 48 % de femmes dans le salariat français. Cette féminisation est particulièrement marquée dans certaines branches professionnelles, qu'on qualifiera de non-mixtes en ce que la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés. Parmi les onze branches et secteurs professionnels de l'ESS qui peuvent être qualifiés de non-mixtes, sept sont à prédominance féminine. Seules quatre branches professionnelles de l'ESS sont mixtes mais en leur sein, certains métiers restent toutefois marqués par une distribution fortement sexuée (2) ;
- des écarts de rémunérations entre femmes et hommes à poste et conditions d'emploi équivalents de l'ordre de 8 % contre 13 % dans le reste du secteur privé (3). Ces chiffres ne traduisent toutefois pas les écarts de rémunérations plus importants entre femmes et hommes liés à la structure de l'emploi (nature du poste occupé, CSP ...) et à la durée du travail (4) ;
- un recours au temps partiel plus important que dans le reste de l'économie (5) notamment dans l'associatif, où il a toutefois connu un recul sensible ces dernières années (6). Globalement, les temps partiels concernent 42 % des salariés du secteur associatif et 37 % dans l'ESS au global, avec de fortes

variations par secteurs. Dans l'ESS, l'emploi à temps partiel concerne 43 % des femmes et 27 % des hommes. Huit branches professionnelles de l'ESS ont négocié un accord dérogeant à la durée de temps partiel minimale (7) ;

- une proportion de femmes cadres - 52,8 % des cadres - plus importante que dans le privé hors ESS (8), celle-ci n'étant toutefois pas en proportion égale à la part globale des femmes dans l'effectif salarié, a fortiori pour les postes de direction : l'ESS ne fait pas exception à l'existence d'un plafond de verre ;

- une mobilisation des partenaires sociaux sur le sujet de l'égalité femmes-hommes : cinq branches professionnelles de l'économie sociale et solidaire ont conclu un accord en la matière (9).

Éléments de définition

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de se doter d'un vocabulaire propre au champ de l'égalité professionnelle et la nécessité d'en partager les notions. C'est la raison pour laquelle ils renvoient, en annexe (10), à la définition des termes suivants : égalité professionnelle, égalité salariale, mixité professionnelle, parité, travail de valeur égale, plafond de verre, cloison de verre, agissement sexiste et discrimination directe ou indirecte.

Objectifs de l'accord

L'égalité professionnelle est une préoccupation partagée des représentants salariés et employeurs de l'économie sociale et solidaire. Dans le cadre de sa responsabilité sociale, et en tant qu'actrice dans la société, l'entreprise doit faire évoluer les représentations et les comportements et doit contribuer de manière déterminante à faire évoluer la question de l'égalité professionnelle. Les bénéfices que peut tirer une entreprise qui s'engage résolument dans une politique en faveur de l'égalité professionnelle, sont conséquents et doivent être valorisés par les branches professionnelles, dans une visée pédagogique.

Face aux constats dressés et pour répondre aux attentes légitimes des salariés en matière de parcours professionnels, d'accès aux responsabilités et d'égalité des rémunérations, les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire ont adopté, fin 2014, un texte de concertation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'ESS, qui a permis d'identifier huit thèmes clés de progression : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salariés et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie et le recueil et le suivi des données chiffrées.

A travers cet accord, les partenaires sociaux s'engagent résolument en faveur de l'égalité professionnelle et visent les objectifs suivants :

- parvenir à l'égalité professionnelle effective entre femmes et hommes dans l'ESS ;
- outiller les branches professionnelles dans leurs dynamiques de négociation et favoriser la mise en place d'un cadre commun, propre à l'économie sociale et solidaire ;
- soutenir la négociation en entreprise sur l'égalité professionnelle.

Principes de l'accord

Les accords négociés sur le champ multiprofessionnel de l'économie sociale et solidaire donnent des cadres d'actions aux branches professionnelles couvertes, dans un objectif de convergence des pratiques. Le présent accord répond aux principes de valeur ajoutée et de subsidiarité vis-à-vis des branches professionnelles de l'ESS.

De façon générale, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux branches professionnelles de se l'approprier, pour le décliner à leur tour, en le précisant et en le complétant, et d'en faire le support d'une dynamique vers l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.

Ils demandent aux branches professionnelles d'ouvrir des négociations sur la thématique de l'égalité professionnelle dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord. Les branches professionnelles déjà couvertes par un accord sur ce thème devront adopter les dispositions visant à le mettre en conformité avec le présent accord.

Les négociations de branche seront menées conformément à la méthode proposée à l'article 13 du présent accord. En vertu du principe de subsidiarité, les branches professionnelles définiront leurs propres objectifs de progression, en lien avec les thématiques du présent accord et en adéquation avec leurs spécificités.

A l'expiration du délai de deux ans suivant l'extension du présent accord, et en l'absence d'ouverture de négociations dans les branches professionnelles couvertes, les partenaires sociaux du groupe de dialogue social, mentionné à l'article 16.1. du présent accord, décideront des mesures appropriées pour en assurer l'application.

Considérant :

- l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire ;
- l'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- l'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

(1) Les données chiffrées figurant dans ce préambule sont issues du Panorama de l'ESS, édition 2012, et de l'Atlas commenté de l'ESS - éditions 2012 et 2014 - édités par l'Observatoire de l'ESS. Ces données prennent en compte des agrégats qui ne recouvrent pas toujours strictement le champ conventionnel multiprofessionnel couvert par l'UDES.

(2) Voir annexe 2.

(3) CNCRES, Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions, 2012, p. 3.

(4) Selon la DARES, pour l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel (hors agriculture et emploi public), la rémunération annuelle brute des femmes est en retrait, en moyenne, de 27 % par rapport à celle des hommes : DARES Analyses, mars 2012, n° 016, p. 2. Le champ de l'économie sociale et solidaire ne dispose pas, à ce jour, de données de même nature.

(5) Dans le privé hors ESS, le taux de temps partiel s'établit à 19 %.

(6) Moins 4 points entre 2008 et 2010.

(7) Voir annexe 4.

(8) Contre 32 % de femmes cadres dans le privé hors ESS.

(9) Voir annexe 3.

(10) Voir annexe 1.

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe 6 du présent accord donne la liste des branches et secteurs professionnels couverts par les syndicats, les entreprises et les organismes adhérents de l'UDES et entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le champ d'application du présent accord comprend le territoire métropolitain, les départements d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Au sein de l'économie sociale et solidaire, le manque de mixité peut être indirectement dû à un déficit d'attractivité lié aux conditions d'emploi (temps partiel, CDD, etc.), aux conditions de travail (horaires atypiques, travail de nuit, déplacements, gestion du public, etc.) et/ou de rémunération dans certaines branches professionnelles, rendant nécessaires une réflexion et des actions des partenaires sociaux en la matière.

Article 2.1

En vigueur étendu

Au-delà des facteurs précédemment cités et considérant que les actions en matière de mixité et de lutte contre les stéréotypes participent d'une stratégie plus large et indispensable de renforcement de l'attractivité des secteurs de l'ESS, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mettre en place les actions suivantes :

- une promotion des métiers intégrant l'impératif de mixité et de lutte contre les stéréotypes.

Les outils réalisés à cet effet par les branches professionnelles et les entreprises devront être le reflet de cet impératif :

- à titre d'exemple, les outils de communication interne et externe, dont le contenu visuel et/ou écrit vise la promotion des métiers de l'ESS (fiches métiers, spots vidéos...) doivent écarter toute terminologie ou présentation génératrice de stéréotypes sexués et favoriser une représentation équilibrée des deux sexes ;

- les branches professionnelles mettront en œuvre cette approche dans le cadre des partenariats conclus avec l'Éducation nationale, les acteurs du service public de l'orientation et de l'emploi ou les prescripteurs de l'emploi ou encore avec les organismes en charge de dispenser le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;

- une attention portée à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le cadre de témoignages de dirigeants et salariés de l'ESS dans les établissements scolaires, à l'occasion de forums et salons, etc. ;

- un travail sur les stéréotypes qui affectent femmes et hommes en milieu professionnel. A cette fin, des actions à visée pédagogique doivent être engagées, en partenariat avec le ministère des droits des femmes et le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle.

Article 2.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles comptant des métiers non-mixtes d'évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Les partenaires sociaux invitent, au sein des entreprises, à rechercher l'échange avec les instances représentatives du personnel (IRP), lorsqu'elles existent, sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les moyens de les lever.

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler) ;

- diffusion systématique des offres d'emplois en interne ;

- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée (dont certification) ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, fourchette de rémunération, etc.) ;

- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi ;

- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible.

Les branches professionnelles mettront à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) leurs travaux sur les besoins en main-d'œuvre et qualifications de manière à améliorer la connaissance de leurs secteurs d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidats à l'emploi - femmes et hommes - dans l'ESS.

Pour enclencher des dynamiques prospectives en matière d'emploi et de qualification, les partenaires sociaux rappellent aux branches professionnelles qu'elles doivent notamment s'appuyer sur l'obligation de négociation triennale en matière de conditions de travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mentionnée à l'article L. 2241-4 du code du travail.

Pour écarter certains biais de sélection et mettre en lumière des compétences parfois peu visibles, il est recommandé de promouvoir l'utilisation de certains types de CV :

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles d'encourager les entreprises, lorsque cela s'avère pertinent, à recourir au CV normalisé (type Europass...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien corresponde à celui des candidatures déposées. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification.

Les partenaires sociaux invitent donc les branches professionnelles à promouvoir, auprès des entreprises, la bonne pratique consistant à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives. Il pourra également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet outil pourra être tenu à disposition, lorsqu'ils existent au sein de la structure, des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou des délégués syndicaux.

En outre, il sera demandé à Pôle emploi ou à tout autre intermédiaire de recrutement chargé de la sélection des candidatures pour le compte d'une entreprise de l'ESS, de veiller à une sélection équilibrée des candidatures au regard de la proportion de candidatures femmes-hommes reçues.

Les partenaires sociaux proposent aux branches professionnelles de promouvoir auprès des entreprises qu'elles couvrent la diffusion - par voie électronique ou papier - aux candidats reçus en entretien d'embauche d'un document faisant état des droits et obligations respectives des parties (employeur et salarié) en matière de recrutement tels qu'énoncés aux articles L. 1221-6 à L.1221-9 du code du travail.

Enfin, les partenaires sociaux invitent les recruteurs, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par l'UDES dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve que l'article L. 2241-4 auquel il fait référence soit entendu comme étant le 3° de l'article L. 2241-1 dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salariés à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles d'adopter un cadre permettant de :

- promouvoir la formation :

- former l'encadrement et les professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeants salariés ou les dirigeants bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces formations devront notamment répondre aux orientations que le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) formulerait en la matière. S'agissant des formations destinées au public salarié, elles pourront notamment être financées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. En outre, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux représentants de leurs organisations respectives au sein des OPCA désignés par les branches professionnelles de l'ESS, de demander la prise en charge de ces formations sur les fonds mutualisés. La formation des dirigeants bénévoles pourra notamment s'effectuer sur la base des dispositions de l'accord du 8 avril 2011 (11) ;

- veiller à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Une vigilance particulière s'exercera quant à l'accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes de manière à garantir des perspectives d'évolution à l'ensemble des salariés, au vu de leurs besoins et de ceux de l'entreprise dans une optique de renforcement de la mixité ;

- organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous et notamment des salariés justifiant de contraintes familiales particulières.

Les partenaires sociaux rappellent que les formations suivies hors du temps de travail répondent à un régime particulier (12) ;

- favoriser la promotion professionnelle et/ ou l'accès aux responsabilités en :

- s'assurant notamment que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets « plafond de verre » et « cloison de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle ;

- tenant compte des formations suivies et/ ou des certifications acquises à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), aussi bien à l'initiative du salarié que de l'employeur ;

- mettant à profit l'entretien professionnel institué par la loi du 5 mars 2014 pour identifier des solutions en matière de progression de carrière et encourager à la prise de responsabilité ;

- faisant connaître la bourse d'emplois du portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

(11) Accord du 8 avril 2011 relatif à la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale.

(12) Cf. Code du travail, art. L. 6321-6, art. L. 6321-10, art. D. 6321-5 (limitation de la durée annuelle de formation, versement d'une allocation de formation), art. L. 3131-1 et art. L. 3131-2 (durée minimale de repos quotidien).

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent qu'à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites (13). Ce principe légal doit faire l'objet d'une application effective.

Les branches professionnelles s'engagent à mettre en place les mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre femmes et hommes dans un délai raisonnable fixé par accord de branche et sous réserve d'un agrément pour les branches concernées. Pour aboutir à cet objectif, les branches professionnelles s'appuieront particulièrement sur la négociation triennale relative aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les branches professionnelles rappellent en outre aux entreprises que des mesures correctives doivent être mises en place au retour de congé maternité et de congé d'adoption, comme le précisent les articles L. 1225-26 (14) et L. 1225-44 (15) du code du travail.

(13) Article L. 3221-2 du code du travail : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

(14) Code du travail, art. L. 1225-26 : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

(15) Code du travail, art. L. 1225-44 : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, pendant le congé d'adoption et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

Article 5.2

En vigueur étendu

En outre, en amont de l'obligation quinquennale posée par l'article L. 2241-7 du code du travail relatif à l'examen des classifications en vue de leur révision (16), les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles, afin de répondre à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de :

- fournir aux négociateurs un état des lieux chiffré détaillé permettant d'apprécier les différences éventuelles entre femmes et hommes sur différents items dans la branche professionnelle. Cet état des lieux s'appuiera notamment sur la liste des indicateurs figurant à l'article 14 ;

- utiliser les outils mis à disposition par les pouvoirs publics et les agences spécialisées sur le sujet, de manière à disposer d'une expertise, de références et de méthodes communes (17).

Les partenaires sociaux rappellent qu'à l'occasion de l'examen des classifications en vue de leur révision, « les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés » (18).

Enfin, les partenaires sociaux signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la formation aux enjeux de l'égalité professionnelle avant toute négociation sur les classifications. Aussi, ils expriment auprès des pouvoirs publics leur volonté commune que ces derniers mettent en place, avec l'appui du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, une formation spécifique en la matière, destinée aux négociateurs de branche et d'entreprise. De même, les négociateurs pourront s'appuyer sur le guide méthodologique issu du groupe de travail paritaire mis en place dans le cadre de l'article 19 de l'ANI du 19 juin 2013.

(16) Cet article précise que : « A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés ».

(17) Une liste des outils disponibles est proposée en annexe 5.

(18) Code du travail, art. L. 2241-7, alinéa 4.

(1) L'article 5.2 est étendu sous réserve que l'article L. 2241-7 du code du travail auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2241-15 dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du présent accord demeurent attentifs à la question des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des autres atteintes à la santé des salariés. En effet, pour l'ensemble du secteur privé entre 2001 et 2012, les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles des femmes ont augmenté (19). Pour les hommes, si l'on constate une augmentation des maladies professionnelles, le nombre des accidents du travail et de trajet a diminué (20). En termes de sinistralité, les accidents du travail concernent deux fois plus d'hommes que de femmes, les accidents de trajet concernent un peu plus les femmes et les maladies professionnelles concernent quasiment autant les deux sexes (21). Pour lutter contre ces risques professionnels, il convient de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salariés tout en prenant en compte d'éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

(19) + 20,3 % pour les accidents du travail ; + 15 % pour les accidents de trajet ; + 169,8 % pour les maladies professionnelles

(20) + 91,2 % pour les maladies professionnelles ; - 23,3 % pour les accidents du travail ; - 9 % pour les accidents de trajet

Article 6.1

En vigueur étendu

Pour l'ensemble des salarié(e)s, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de prévoir en direction des entreprises des cadres de réflexion relatifs aux conditions matérielles et à l'organisation du travail, dont par exemple :

- des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre ;
- l'aménagement d'horaires.

Ces cadres de réflexion participent conjointement à l'amélioration de la mixité professionnelle et à la réduction des risques professionnels.

Article 6.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

En vue d'améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte, les partenaires sociaux rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité (art. L. 1225-1 à L. 1225-34 et L. 4152-1 et L. 4152-2 du code du travail).

A l'instar de ce que pratiquent onze branches professionnelles couvertes par le présent accord, les partenaires sociaux signataires encouragent l'ensemble des branches professionnelles de l'ESS à prévoir toutes dispositions conventionnelles visant l'aménagement des conditions de travail de la salariée enceinte.

Article 6.3

En vigueur étendu

Comparée au reste de l'économie privée, l'ESS est caractérisée par une forte féminisation et par un recours plus fréquent au temps partiel (22). Dans l'ESS, l'emploi à temps partiel concerne 43 % des femmes et 27 % des hommes. Dès lors, il apparaît que la question du temps partiel, dans ce secteur, s'inscrit dans les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Les partenaires sociaux rappellent qu'est considéré comme un salarié à temps partiel tout salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure à la durée légale du travail à temps plein.

Les partenaires sociaux font le constat d'un recours important au travail à temps partiel au sein des différentes branches professionnelles et secteurs de l'économie sociale et solidaire.

La mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salariés à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi.

Aussi, les partenaires sociaux signataires invitent les branches professionnelles à aborder les points suivants dans le cadre de la négociation temps partiel prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail :

- une attention particulière portée au nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 150 heures par trimestre ;
- les solutions en matière de mutualisation de l'emploi mobilisables par les employeurs : recours à des groupements d'employeurs et à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), notamment ;
- l'accès des salariés à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polyactivité : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres métiers que le leur, d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- le bénéfice, pour les salariés à temps partiel, des primes conventionnelles comme tous les autres salariés de l'entreprise.

Concernant les salariés à temps partiel, la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail peut porter sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations d'assurance vieillesse de ces salariés à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein (23).

(22) Cf. CNCRES, Panorama de l'ESS en France - édition 2015, p. 8.

(23) Cf. code du travail, art. L. 2242-8 ; code de la sécurité sociale, art. L. 241-3-1 et R. 241-0-3.

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales. A ce titre, ils demandent aux branches professionnelles de négocier un cadre de référence en la matière qui pourra aborder les thématiques suivantes :

- informations et promotion des dispositifs relatifs aux congés familiaux ;
- les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs légaux et/ou conventionnels permettant la prise en compte de différents événements familiaux ou personnels pouvant affecter le salarié. Ces dispositifs permettent, sous conditions, de s'absenter de l'entreprise pour une durée déterminée en pouvant continuer, le cas échéant, à être rémunéré (congés de présence parentale, congés familiaux liés au décès d'un proche, congés de solidarité familiale, jours enfants malades...);
- les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de promouvoir, auprès des hommes, le congé paternité et d'accueil de l'enfant et les modalités de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) perçue à l'occasion d'un congé parental d'éducation (24) ;
- carrière et acquisition des droits à l'ancienneté ;
- les partenaires sociaux rappellent que les absences liées au congé d'adoption et au congé de maternité sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à l'ancienneté. Ces derniers sont sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération (25). En outre, les branches professionnelles sont invitées à examiner les conditions d'amélioration de la prise en compte, au titre de l'ancienneté, de la durée du congé parental d'éducation ;
- les partenaires sociaux invitent les branches professionnelles à mettre en place des dispositions à destination des salariés aidants familiaux (26) en matière, par exemple, d'aménagement du temps de travail ou de rattrapage de carrière ;
- maintien des échanges avec l'entreprise : les partenaires sociaux précisent qu'il est possible, pour les seuls salariés qui le souhaitent, de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parental d'éducation, maternité, d'adoption, de soutien familial, de présence parentale ou de solidarité familiale. Cette volonté du salarié doit faire l'objet d'une demande écrite à l'employeur ;
- entretien professionnel de retour : les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soutien familial ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur (27). A la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin de ce congé (28). Pour garantir aux salariés l'exercice de ce droit, l'employeur les informera par tout moyen approprié. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi, les questions de formation seront abordées (29) ;
- accompagnement professionnel : il concernera les salariés de retour dans leur travail après un congé de plus d'un mois lié à un événement familial. Les modalités de cet accompagnement pourront notamment prévoir le renforcement des liens avec le responsable hiérarchique, la reprise du travail en binôme, la

mise en œuvre temporaire d'un temps partiel, d'horaires aménagés ou d'un travail à distance... ;

- conciliation vie professionnelle/vie parentale : les partenaires sociaux appellent à favoriser, dans la mesure du possible, l'aménagement des conditions de travail des salariés parents et à veiller à ce que la parentalité ne soit pas une entrave à l'évolution professionnelle. Dans ce but :
- ils proposent aux branches professionnelles d'étudier la possibilité d'aménager l'emploi du temps des salariés ayant des responsabilités parentales particulières ;
- ils demandent que les branches professionnelles incitent les entreprises à la mise en place de dispositifs de participation aux frais de garde d'enfants (via CESU, participation au financement d'une crèche interentreprises...)
- ils invitent les branches professionnelles à examiner les conditions d'une amélioration du régime du congé pour enfants malades, tel que défini par l'article L. 1225-61 du code du travail.

(24) La loi du 4 août 2014 augmente la durée de versement de la prestation à la condition que les deux parents en demandent le bénéfice, ce qui doit inciter davantage les pères à recourir au congé parental d'éducation.

(25) Code du travail, art. L. 1225-26 et L. 1225-44.

(26) Cf. code de l'action sociale et des familles, art. R. 245-7.

(27) Code du travail, art. L. 6315-1, al. 2.

(28) Code du travail, art. L. 1225-57.

(29) Code du travail, art. L. 6315-1.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve que la référence au « congé de soutien familial » soit considérée comme la référence au « congé de proche aidant » dont le régime est prévu aux articles L. 3142-16 à L. 3142-27 du code du travail.
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salariés que de leur vie familiale. Ils rappellent la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les branches professionnelles prendront en considération, pour les entreprises de leur champ, les éléments suivants :

- mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Dans certains cas, le travail associant bénévoles et salariés peut conduire ces derniers à une présence à des horaires différents de ceux habituellement pratiqués. Ce travail doit faire l'objet d'une planification. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le salarié d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives (30), sauf dérogations (31) ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- améliorer les conditions de travail et favoriser l'articulation entre l'activité nocturne et l'exercice de responsabilités familiales des salariés travaillant de nuit, au moyen des compensations et mesures légalement prévues (32) ;
- prendre en compte l'impact des TIC dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés.

(30) Code du travail, art. L. 3131-1.

(31) Code du travail, art. L. 3131-2 et art. D. 3131-1 à art. D. 3131-7.

(32) Cf. code du travail, art. L. 3122-32 et s.

(1) L'article 8 est étendu sous réserve que l'article L. 3122-32 du code du travail auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3122-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner (33). Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

Les branches professionnelles doivent :

- rappeler que nul ne doit subir d'agissement sexiste (34) dans l'entreprise et que les auteurs de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun salarié ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante (35). Ces messages visant à prévenir ces situations pourront être portés par la direction, les cadres intermédiaires ou agents de maîtrise en réunions de service ;
- rappeler aux entreprises qu'il convient de procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral (36) et sexuel (37) ;
- encourager les employeurs à intégrer dans le règlement intérieur, le cas échéant et en matière disciplinaire, une disposition relative aux comportements discriminatoires. Cette disposition pourra notamment se baser sur la recommandation du CSEP en la matière (38) ;
- encourager les entreprises à prévenir les actes de harcèlement et de violence sexiste et sexuelle avec l'appui, notamment, du réseau ANACT, de l'INRS ou des CARSAT ;
- adopter, sans préjudice des procédures déjà existantes en entreprise, une « Charte de référence » préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors de l'entreprise.

(33) Cf. not. code du travail, art. L. 1152-4 et L. 1153-5.

(34) Code du travail, art. L.1142-2-1.

(35) Code du travail, art. L. 1153-1, 1°.

(36) Code du travail, art. L. 1152-4.

(37) Code du travail, art. L. 1153-5.

(38) « L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise/établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e salarié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes » (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Le sexisme dans le monde du travail entre déni et réalité, Rapport n° 2015-01 du 6 mars 2015, spéc. p. 85, recommandation n° 20).

Article 10

Les partenaires sociaux signataires de l'accord demandent aux branches professionnelles de favoriser l'appropriation par les entreprises des différentes obligations et outils au service de l'égalité professionnelle. Dans cet objectif, les partenaires sociaux rappellent que :

- la base de données économiques et sociales, obligatoire pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces informations sont mises à jour régulièrement et mises à disposition du comité d'entreprise, et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (39). Elles pourront être rassemblées dans un document spécifique qui sera remis aux acteurs prenant part à la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Ces informations comportent : un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ; une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ; des données sur l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise (40) ;

- la négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité. Au sein des entreprises concernées, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur : l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle ou les conditions de prise en charge par l'employeur de tout ou partie d'un supplément de cotisation à l'assurance vieillesse (41). A défaut d'accord sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins 50 salariés se doivent de réaliser un plan d'action en matière d'égalité professionnelle. A ce titre, les partenaires sociaux expriment leur préférence quant à la signature d'un accord plutôt qu'à l'établissement d'un plan d'action. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE peut recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (42) ;

- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (43). En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du CE les informations de la base de données économiques et sociales relatives à l'égalité professionnelle ainsi que les accords, ou à défaut le plan d'action, établis pour assurer l'égalité professionnelle (44) ;

- l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (45).

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux signataires, précisent que :

- les branches professionnelles inciteront les entreprises de moins de 50 salariés à formaliser, autant que faire se peut, des outils relatifs au recueil et à l'observation de données chiffrées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle ;

- pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'utilisation d'un outil proposé par la caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) permettant, sur la base des données contenues dans la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U), d'établir une situation synthétique des salariés par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail. Ce diagnostic permettra notamment pour les entreprises de moins de 50 salariés (46) de bénéficier d'un appui potentiel dans la mise en place de politiques visant l'égalité professionnelle ;

Enfin, et sans condition liée à l'effectif de l'entreprise, le recours aux appuis techniques sur l'égalité professionnelle devra être encouragé (aides de l'État, réseau des ARACT, réseau des référents égalité femmes/hommes en région, etc.).

(39) Code du travail, art. L. 2323-8.

(40) Code du travail, art. L. 2323-8, 10 bis.

(41) Code du travail, art. L. 2242-8.

(42) Code du travail, art. L. 2325-38.

(43) Code du travail, art. L. 2323-15.

(44) Code du travail, art. L. 2323-17, 2°.

(45) Code du travail, art. L. 4121-3.

(46) Les entreprises de 20 à 49 salariés sont spécifiquement visées par la mesure.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve que sa référence à l'article L. 2242-8 du code du travail soit entendue comme une référence à l'article L. 2242-17 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée et que sa première référence à l'article L. 2323-8 du code du travail et ses références au 1° bis de l'article L. 2323-8, à l'article L. 2323-15 et au 2° de l'article L. 2323-17 du code du travail soient entendues comment étant, respectivement, des références à l'article L. 2312-8, au 2° de l'article L. 2312-36, au I de l'article L. 2312-26 et au 2° du II de l'article L. 2312-26, dans leur rédaction issue de l'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 11

En vigueur étendu

La prise de responsabilités dans la gouvernance des structures de l'ESS concerne aussi bien les femmes et les hommes et doit être le reflet de notre société.

Aussi, salariés et employeurs doivent être sensibilisés à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le cadre des renouvellements de mandat.

Les membres de l'UDES se fixeront un objectif de progression chiffré visant, à terme, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs organes de gouvernance. Ils inviteront leurs adhérents à faire de même. Des indicateurs devront permettre de mesurer cette progression.

De même, la composition des IRP devrait pouvoir refléter cet équilibre. Selon un principe de mixité proportionnelle, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, prévoit, en son article 7, des dispositions permettant d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes électorales pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise.

Article 12

En vigueur étendu

La communication sur les politiques en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes est un facteur clé d'appropriation collective de ces démarches, de leur mise en œuvre effective et de progression des mentalités.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de communiquer sur les accords qu'elles signent en la matière et sur les actions qu'elles mettent en œuvre en application de ces mêmes accords. Elles rappelleront également aux entreprises qu'elles aussi se doivent d'organiser une communication efficace autour de leur politique d'égalité professionnelle.

Enfin, il devra être rappelé que l'affichage des textes relatifs à l'égalité professionnelle constitue une obligation (47) en entreprise.

(47) Cf. code du travail, art. R. 3221-2 : « Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 sont affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche ».

Article 13

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord doivent permettre d'engager des négociations collectives de branche sur le thème de l'égalité professionnelle. Les mesures du présent accord seront dès lors mises en œuvre par les branches professionnelles qui devront le décliner en le précisant et en le complétant.

Il est ainsi recommandé aux branches professionnelles de respecter les étapes suivantes :

- procéder à un état des lieux préalable de leur situation en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes qui s'appuiera sur les indicateurs visés à l'article 14 du présent accord ;

- négocier la mise en œuvre d'actions destinées à corriger les éventuelles situations d'inégalité, de non-mixité ou de discrimination directe ou indirecte au sein de la branche professionnelle. Les négociateurs de branche s'appuieront sur les outils et mesures recommandés dans cet accord afin :
- d'agir en faveur de l'attractivité et de la mixité des métiers en se basant sur les dispositions de l'accord (art. 2 du présent accord) ;
- d'adapter les procédures de recrutement aux mesures préconisées par l'accord (art. 3 du présent accord) ;
- de promouvoir la formation professionnelle et de favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités (art. 4 du présent accord),
- de respecter l'égalité salariale au vu notamment des dispositions de l'accord (art. 5 du présent accord) ;
- d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes (art. 6 du présent accord) ;
- d'améliorer la prise en compte de la parentalité et des solidarités familiales (art. 7 du présent accord) ;
- de favoriser une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle (art. 8 du présent accord) ;
- d'agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail (art. 9 du présent accord) ;
- de favoriser la bonne appréhension des obligations et outils RH résultant notamment des évolutions apportées par la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 (art. 10 du présent accord) ;
- de favoriser la mixité dans la gouvernance et le dialogue social de l'entreprise (art. 11 du présent accord) ;
- de communiquer sur leurs accords et politiques relatifs à l'égalité professionnelle et de veiller à l'affichage obligatoire, sur les lieux de travail, des textes relatifs au harcèlement (art. 12 du présent accord) ;
- de collecter des informations chiffrées en matière d'égalité professionnelle qui s'appuieront notamment sur les indicateurs visés à l'article 14 du présent accord ;
- de se doter d'objectifs de progression chiffrés et/ou de nature qualitative sur les thématiques de leur choix abordées au sein du présent accord ;
- d'effectuer un suivi de l'accord qui s'appuiera sur l'évolution des indicateurs des branches prévus à l'article 14 du présent accord.

Il est rappelé que le présent accord doit conduire les branches professionnelles à négocier un accord sur l'égalité professionnelle dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord là où un tel accord serait absent. Dans le cas où une branche professionnelle serait déjà couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle, ce dernier devra, le cas échéant, être mis en conformité avec les dispositions contenues dans le présent accord. Par ailleurs, les branches professionnelles sont appelées à s'appuyer sur le présent accord lors des négociations périodiques pouvant concerner le sujet de l'égalité professionnelle (48).

(48) Il en sera ainsi, notamment, de la négociation annuelle de branche relative à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (code du travail, art. L. 2241-1), de la négociation triennale sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Code du travail, art. L. 2241-3), de la négociation triennale sur la formation professionnelle (code du travail, art. L. 2241-6) ou de la négociation quinquennale de branche sur l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les classifications (code du travail, art. L. 2241-7).

(1) L'article 13 est étendu sous réserve que les articles L. 2241-1, L. 2241-3, L. 2241-6 et L. 2241-7 du code du travail auxquels il fait référence soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 2241-8, L. 2241-11, L. 2241-14 et L. 2241-15 du code du travail dans leur rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée. (Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 14

En vigueur étendu

Afin de renforcer le recueil de données chiffrées permettant d'apprécier les différences éventuelles entre femmes et hommes, et en se basant notamment sur les données des DADS des entreprises de la branche, des OPCA ou d'enquêtes spécifiques, les partenaires sociaux signataires demandent aux branches professionnelles d'établir, de façon régulière, un document comprenant notamment les informations ci-après définies.

Ainsi, les branches professionnelles collecteront des données sexuées relatives à :

- la répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des métiers, des emplois repères ou des catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- la répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ;
- la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire).

Si besoin est, les partenaires sociaux parties à l'accord pourront faire évoluer la liste de ces informations dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale et solidaire (GDS).

Les indicateurs chiffrés précédemment cités pourront être intégrés dans le rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes mentionné à l'article D. 2241-7 du code du travail et qui sert d'appui à la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle.

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi sur la base, notamment, des indicateurs suivants :

- nombre et contenu des accords de branche signés ou amendés suite à la signature du présent accord ;
- évolution de la proportion F/H au sein des rapports de branche, par rapport à celle indiquée à l'annexe 2 ;
- nombre de rapports de branche diffusés contenant les indicateurs listés à l'article 14 du présent accord.

Article 16

En vigueur étendu

Article 16.1

En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre, sur la base des indicateurs listés à l'article 15, afin d'en dresser une évaluation.

Article 16.2

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Pour la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements du champ de l'accord.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 16.3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord.

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs qui relève du champ de l'économie sociale et solidaire tel que défini par l'arrêté d'extension du 1er août 2010. (1)

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, et, d'autre part, les organisations syndicales d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire et les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord. (2)

(1) Le quatrième alinéa de l'article 16.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2018-art. 1)

(2) Le quatrième alinéa de l'article 16.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 16.4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée. (1)

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

(1) Le premier alinéa de l'article 16.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-1406 0, 8 juillet 2009, n° 08-41507) et sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 16.5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe 1

Définitions

Ces définitions sont en partie tirées du site internet ega-pro.femmes.gouv.fr et du glossaire de la charte de la diversité.

Agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cloison de verre : phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Discrimination directe : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable (49).

Discrimination indirecte : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés (50).

Egalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Plafond de verre : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

Travail de valeur égale : l'article L. 3221-4 du code du travail dispose : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

En vigueur étendu

Annexe 2

Branches professionnelles mixtes et non mixtes de l'ESS

Une branche professionnelle non mixte est une branche professionnelle dans laquelle la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés.

Les branches professionnelles dites non mixtes dans l'ESS :

Acteurs du lien social et familial : 83 % de femmes / 17 % d'hommes. (Source : CEP - juillet 2013.)

Action sociale et sanitaire : 75 % de femmes / 25 % d'hommes. (Source : Enquête emploi 2012.)

Aide, accompagnement, soins et services à domicile : 95 % de femmes / 5 % d'hommes. (Source : CEP de janvier 2013.)

Animation : 65 % de femmes / 35 % d'hommes. (Source : Enquête Emploi-Formation CPNEF 2013.)

Ateliers et chantiers d'insertion : parmi les salariés polyvalents : 68 % d'hommes / 32 % de femmes. (Source : Etude Les salariés des SIAE - DARES - mai 2014.)

Foyers, résidences sociales et services pour jeunes travailleurs : 64 % de femmes / 36 % d'hommes. (Source : SNEFOS, Rapport de branche 2013.)

Mutualité de santé : 79 % de femmes / 21 % d'hommes. (Source : Bilan social 2013 - OEMM.)

Missions locales : 77 % de femmes / 23 % d'hommes. (Source : Rapport de branche Observatoire des missions locales et PAIO 2011.)

Personnels des PACT-ARIM : 69 % de femmes / 31 % d'hommes. (Source : Rapport de l'Observatoire du mouvement PACT - juin 2011.)

Sport : 63 % d'hommes / 37 % de femmes. (Source : Fiches DGT - DADS 2011.)

Secteur de la coopération - SCOP adhérentes de la CGSCOP : 70 % d'hommes / 30 % de femmes. (Source : magazine Participer avril-mai-juin 2012.)

Les branches professionnelles dites mixtes :

Radiodiffusion associative : 59 % d'hommes / 41 % femmes. (Source : rapport de branche 2012.)

Régies de quartier : 58 % d'hommes / 42 % de femmes. (Source : étude sur l'égalité hommes/femmes, observatoire des métiers et des qualifications des régies de quartier 2010.)

Tourisme social et familial : 54 % de femmes et 46 % d'hommes. (Source : Fiches DGT - DADS 2011.)

En vigueur étendu

Annexe 3

Accords de branche sur l'égalité professionnelle dans l'ESS

Animation : accord du 17 décembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Ateliers et chantiers d'insertion : accord du 9 juillet 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Logement social PACT : avenant n° 7 du 4 octobre 2011 sur l'égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes.

Mutualité : accord du 24 septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Tourisme social et familial : accord du 15 novembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle femmes-hommes.

En vigueur étendu

Annexe 4

Branches professionnelles et temps partiel

Indications, en l'état des données disponibles, sur la proportion de salariés femmes et hommes à temps partiel :

Acteurs du lien social et familial : 66 % des femmes ; 64 % des hommes.

CHRS : 23 % des femmes ; 10 % des hommes.

Centres de lutte contre le cancer : 24 % des femmes ; 13 % des hommes.

CCN 66 : 17 % des femmes ; 14 % des hommes.

Missions locales et PAIO : 30,9 % des femmes ; 10,2 % des hommes.

Mutualité : 19 % des femmes ; 5 % des hommes.

Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs : 36 % des femmes ; 27 % des hommes.

Personnels des PACT et ARIM : 28 % des femmes ; 12 % des hommes.

Régies de quartier : 86 % des femmes ; 62 % des hommes.

Branches professionnelles signataires d'accords temps partiel :

Acteurs du lien social et familial : avenant n° 01-15 du 15 juin 2015 relatif à la durée de travail des salariés à temps partiel.

Action sanitaire et sociale : accord relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013.

Animation : avenant n° 150 du 25 juillet 2014 relatif au travail à temps partiel ; avenant n° 148 du 23 juin 2014 relatif au temps partiel (animateurs techniciens et professeurs).

Foyers, résidences et services pour jeunes travailleurs : avenant n° 12 du 9 janvier 2014 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel.

Mutualité de santé : accord du 11 février 2015 relatif au travail à temps partiel.

Personnel des PACT : avenant n° 9 du 30 septembre 2014 relatif au travail à temps partiel.

Radiodiffusion : accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel

Sport : avenant n° 87 et n° 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel.

En vigueur étendu

Annexe 5

Liste des outils mobilisables par les partenaires sociaux à l'occasion de négociations de branche sur la révision des classifications

Site ega-pro.femmes.gouv.fr.

Guide du défenseur des droits pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.

Méthodologie du groupe de travail paritaire mis en œuvre dans le cadre de l'ANI du 19 juin 2013 et visant à permettre aux négociateurs de branche d'intégrer la démarche d'égalité femmes-hommes dans les négociations de classification. Commission européenne, 1994, « Mémoire sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale », COM(94) 6 final, Bruxelles, 23 juin 1994.

Commission européenne, 1996, « Code de conduite pour la mise en œuvre de l'égalité des rémunérations entre femmes et hommes », COM(96) 336 final, Bruxelles, 17 juillet 1996.

BIT, « Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre », Genève, 2008.

En vigueur étendu

Annexe 6

Champ d'application de l'accord

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Organisations membres de l'UDES	Convention collective	Activités gérées
--------------------	----------------------	--------------------	---------------------------------	-----------------------	------------------

Aide, accompagnement, soins et services à domicile	5 000	220 000	UNADMR	CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 étendue par arrêté du 23 décembre 2011 (brochure n° 3381)	85. 3J Aide à domicile 85. 3K Autres formes d'action sociale 85. 1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
			ADESSADomicile		
			UNA		
			FNAAFP-CSF		
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n° 3246)	55. 2A Auberges de jeunesse et refuges 55. 2E Autres hébergements touristiques 80. 4D Autres enseignements 85. 3G Crèches et garderie d'enfants 85. 3K Autres formes d'activités sociales 91. 3E Organisations associatives (NCA) (1) 92. 3D Gestion de salle de spectacles 92. 3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92. 5A Gestion des bibliothèques 92. 5C Gestion du patrimoine culturel 92. 5e Gestion du patrimoine naturel 92. 6A Gestion d'installations sportives 92. 6C Autres activités sportives 92. 7C Autres activités récréatives
Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)	890	26 000	SYNESI	CCN des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011, étendue le 30/10/2012	
Acteurs du lien social et familial	4 350	60 000	SNAECSO	CCN des Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n° 3218)	79. 90Z Autres services de réservation et activités connexes 88. 99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88. 99B Action sociale sans hébergement (NCA) (1) 88. 91A Accueil de jeunes enfants 90. 04Z Gestion de salles de spectacles 94. 99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93. 29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94. 12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers, résidences sociales et services	330	8 000	SNEFOS	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16/07/2003 étendue le 9/2/2004 (brochure n° 3014)	55. 90Z Autres hébergements
Logement social	145	2 200	Fédération SOLIHA	CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221)	88. 99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88. 99B Action sociale sans hébergement NCA (1). 94. 99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Missions locales PAIO	500	11 000	UNML	CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001 étendue le 27/12/2001 (brochure n° 3304)	84. 13Z Administration publique (tutelle) des activités économiques 88. 99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 94. 99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

Mutualité	800	57 673	UGEM	CCN Mutualité du 31/01/2000 étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300)	65. 12Z : Autres assurances 86. 21Z : Activité des médecins généralistes 86. 23Z : Pratique dentaire 87. 10A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées 87. 10B : Hébergement médicalisé pour enfants handicapés 87. 10C : Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé
Personnels familles rurales	2 300	12 000	Familles rurales	CCN des personnels familles rurales du 12 décembre 2012	49. 32Z Transports de voyageurs par taxis
Radiodiffusion à caractère associatif	610	2 850	SNRL	CCN de la radiodiffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n° 3285)	92. 2A Activités de radio
Régies de quartier et de territoire	140	6 000	SERQ	CCN des régies de quartier et de territoire du 02/04/2012	88. 99B Action sociale sans hébergement
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	2 165	43 860	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA	CCN du 7/07/2005 Etendue le 25/11/2006	93. 11Z (gestion d'installations sportives), 93. 12Z (activités de clubs de sports), 93. 13Z (activités des centres de culture physique), 93. 19Z (autres activités liées au sport), 93. 29Z (autres activités récréatives et de loisirs NCA), 85. 51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs)
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS CNEA GSOTF	CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (brochure n° 3151)	55. 2C Exploitations de terrains de camping 55.2 E Autres hébergements touristiques 63. 3Z Agences de voyages 74. 1J Administrations d'entreprises 91. 3e Organisations associatives (NCA) (1)
(1) NCA : non classés ailleurs.					

En vigueur étendu

Annexe 7

Composition de l'UDES au 1er décembre 2015, donnée à titre d'information : syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'UDES

Employeurs associatifs intervenant dans les champs des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à domicile et des services à la personne

ADESSADomicile : le réseau des associations d'aide à domicile.

FNAAFP/CSF : fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire - membre de la confédération syndicale des familles.

SNALESS : syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social.

UNA : union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles.

UNADMR : union nationale des associations du service à domicile.

UNIOPSS : union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Employeurs à but non lucratif intervenant dans le champ des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Croix Rouge : Croix-Rouge française.

FEGAPEI : fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales.

SYNEAS : syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale.

UNICANCER : fédération nationale des centres de lutte contre le cancer.

Employeurs intervenant dans les champs de l'animation, de l'enseignement, du sport, de la culture et du tourisme social et familial

CNEA : conseil national des employeurs d'avenir.

COSMOS : conseil social du mouvement sportif.

Familles rurales : fédération nationale familles rurales.

GSOTF : groupement syndical des organismes de tourisme familial.

SATPS : syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs.

SNRL : syndicat national des radios libres.

Employeurs intervenant dans les champs de l'insertion, de la formation, des actions de prévention et d'accompagnement à caractère social, du logement social et de la petite enfance

Fédération SOLIHA : solidaires pour l'habitat.

SNAECISO : syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels.

SNEFOS : syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services.

SERQ : syndicat des employeurs des régies de quartier.

SYNESI : syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion.

SYNOFDES : syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale.

UNML : union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle.

Employeurs intervenant sous forme coopérative

Le CC : le crédit coopératif.

CGSCOP : confédération générale des SCOP.

Employeurs intervenant dans le champ des activités exercées par les mutuelles régies par le code de la mutualité

UGEM : union des groupements d'employeurs mutualistes.

Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)

Signataires

Organisations patronales

SPHR ;
FNDP ;
FNCF ;
SNEP ;
CDF ;
FNPS ;
FFAP ;
SPQR ;
SPQD ;
SNE ;
AACC ;
SNES ;
CSDM ;
SYNDEAC ;
AFPF ;
SNDLL ;
USPA ;
SIRTI ;
CNRA ;
SNELAC ;
SPFA ;
SRGP ;
SYNPASE ;
FNAPPI ;
FICAM ;
SNSP ;
CoSMoS ;
SCMF ;
ACCeS ;
FESAC ;
GREPP ;
SPI ;
UDECAM ;
PRODISS ;
SNRC ;
SDD ;
API ;
STP ;
ARENES ;
SNRL ;
SMA ;
TLSP ;
SPECT ;
SPQN ;
SYNAM ;
PROFEDIM ;
SATEV ;
SPIIL ;
SEPM ;
SMSP ;
Forces musicales ;
UPC ;
FSICPA ;
UMSP ;
SCENES ;
SYNTIP ;
FRAAP ;
SRN ;
CSLMF,

Signataires	
Organisations de salariés	SNTPCT ; SNJ ; SUD culture ; CGT CSD ; UNSA spectacle ; Médias 2000 CFE-CGC ; SNJ CGT ; FNASS ; SAMUP ; FEC FO ; FCCS CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; INOVA CFE-CGC ; SNELD CFE-CGC ; FPT CFTC ; CGT-FO livre ; SPEP CFE-CGC ; CFTC communication,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les organismes paritaires collecteurs agréés en opérateur de compétences (ci-après OPCO), afin de recentrer leurs missions en faveur du développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises. Ils se voient conférer un rôle d'appui technique auprès des branches professionnelles dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration des politiques de formation en alternance, ainsi que dans l'analyse prospective des métiers et besoins prospectifs de compétences, en particulier auprès des TPE-PME.

C'est dans ces conditions que les parties signataires sont soucieuses de créer un opérateur de compétences permettant de répondre, par une offre commune de services et de moyens mutualisés dans une logique intersectorielle, aux besoins de l'ensemble des secteurs notamment de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement, notamment à travers les casinos et les espaces de loisirs d'attraction et culturels.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- soit de présenter une interdépendance forte, dans une chaîne de valeur incluant les activités de création, de production et de diffusion ;
- soit de couvrir le périmètre du ministère de la culture ou des sports ou des ministères de tutelle des secteurs créatifs, de divertissement et de loisirs ;
- soit un grand nombre de métiers, réunis par le rapport au public ;
- soit d'être généralement inscrits dans des économies de projets, de création intellectuelle ainsi que d'exploitation des droits y afférents ;
- soit de partager des salariés, des métiers (y compris des métiers rares) ou des compétences, et, pour des populations spécifiques, des rythmes d'activités atypiques (tels que notamment les intermittents du spectacle, journalistes pigistes, porteurs de presse, travailleurs à domicile de l'édition, artistes-auteurs, travailleurs saisonniers, éducateurs sportifs, entraîneurs professionnels, sportifs professionnels, mannequins).

De plus, les branches professionnelles constituant ces différents secteurs apparaissent confrontées aux mêmes problématiques de mutations économiques et écologiques liées notamment à la transformation numérique et aux évolutions des besoins des pratiquants et des territoires, à des enjeux communs de pérennisation des emplois (carrières courtes et discontinues avec une forte proportion de saisonniers, des contrats courts et un régime de l'intermittence du spectacle), à des enjeux forts de cohésion sociale et territoriale ainsi qu'un besoin de structuration d'une politique de développement de l'alternance, notamment par la voie de l'apprentissage.

Les parties entendent ainsi réaffirmer la nécessité d'être dotées d'un opérateur en capacité de les accompagner pleinement dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration de cartographies de l'emploi et d'une offre adaptée en apprentissage, ainsi que l'accompagnement des TPE-PME (au moyen d'un service de proximité organisé selon un maillage territorial efficient). L'enjeu consiste également pour cet opérateur de compétences à déployer des politiques publiques de l'emploi, en permettant de favoriser autant que possible la sécurisation des parcours professionnels, dans une logique intersectorielle.

1. Objet et dénomination

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires un opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement selon le périmètre visé à l'article 2.1 ci-après, sous réserve de son agrément par voie d'arrêté ministériel à compter du 1er avril 2019 et de la modification subséquente des statuts actuels de l'AFDAS.

L'opérateur de compétences est également institué en qualité de fonds d'assurance formation de non-salariés, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

Cet opérateur de compétences est dénommé l'AFDAS. Cette dénomination pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément applicable à compter du 1er avril 2019.

Il est créé pour une durée indéterminée et administré de façon paritaire.

2. Périmètre de l'opérateur de compétences

En vigueur étendu

2.1. Périmètre professionnel

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est défini en termes d'activités économiques mais également en termes de professions, de métiers et de compétences.

Il regroupe, au jour de la signature du présent accord, les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est détaillé à l'annexe n° 1 du présent accord constitutif. Il a vocation à être élargi à toute autre activité représentée par une ou plusieurs branches professionnelles qui aurai(en)t adhéré au présent accord postérieurement à sa conclusion dans les conditions prévues à l'article 7.2, sous réserve de respecter le critère de cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément ministériel.

2.2. Périmètre géographique

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

3. Forme juridique et textes constitutifs

En vigueur étendu

En tant qu'association relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, l'AFDAS dispose de la personnalité morale ainsi que de tous les attributs liés à cette personnalité.

L'association est organisée par des statuts et un règlement intérieur qui ont vocation à compléter le présent accord constitutif.

Les statuts doivent être conformes aux stipulations de l'accord constitutif. En cas de conflit entre les stipulations du présent accord constitutif et celles des statuts, les dispositions de l'accord constitutif prévaudront.

Par ailleurs, le règlement intérieur de l'association détaille le fonctionnement de l'association, dans le respect des dispositions légales, du présent accord constitutif et des statuts.

4. Missions

En vigueur étendu

L'AFDAS exerce ses missions conformément aux dispositions légales, en particulier l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa version applicable au 1er janvier 2019.

Il assure toute mission ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. À ce titre, il assure l'ensemble des missions de financement et de services telles que ci-après énumérées.

i) Au titre de ses missions de financement, l'AFDAS est chargé de :

- gérer les fonds de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires et plus particulièrement :
 - les contributions des artistes-auteurs pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
 - les contributions des intermittents du spectacle pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
- collecter et gérer les contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) ayant pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- assurer le financement des dispositifs légaux de formation (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou de promotion par l'alternance, plan de développement des compétences, actions de préparation opérationnelle à l'emploi, abondements au titre du compte personnel de formation, etc.) ;
- prendre en charge les frais afférents aux formations réalisées dans le cadre de ces dispositifs dans le respect des dispositions légales (frais pédagogiques, frais de transport, de restauration et d'hébergement, rémunérations des salariés en formation ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et la taxe sur les salaires y afférentes) ;
- prendre en charge les coûts de diagnostics et d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises en vue de la mise en œuvre des actions de formation ;
- prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;
- assurer le financement des dépenses relatives à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que les dépenses liées à l'exercice de leurs fonctions ;
- prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, dans une durée maximale de 2 ans ;
- assurer le financement des actions participant au développement de la formation professionnelle au titre des contributions supplémentaires, conformément aux politiques définies par les branches en présence ;
- participer au financement des actions relevant du champ de la formation professionnelle qui sont déployées au titre des politiques publiques de l'emploi, notamment dans le cadre des appels à projets ou programmes d'investissement de l'État, des régions ou des institutions européennes ;
- assurer de façon transitoire et à titre dérogatoire des missions de collecte, de gestion et d'affectation des fonds dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi du 5 septembre 2018.

ii) Au titre de ses missions de services, l'AFDAS est chargé de :

- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles relevant du présent accord, au titre de leur mission de certification, l'élaboration des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en étroite interaction avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, la structuration de politiques de développement de l'alternance qui se traduisent notamment par la détermination de niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et celles réalisées en situation de travail ;
- plus largement, de proposer une offre de services commune et des moyens mutualisés au service du développement de politiques de formation convergentes ou complémentaires au sein de chacune des branches adhérentes à l'AFDAS, dans une logique intersectorielle.

5. Dispositions financières

En vigueur étendu

5.1. Ressources

L'AFDAS est habilité à recevoir toutes ressources provenant des contributions légales, conventionnelles et volontaires.

Il est également habilité à recevoir toutes subventions publiques et tout concours apporté par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences, les fonds structurels européens, notamment le fonds social européen et plus globalement toute ressource autorisée par la loi ou le règlement.

L'AFDAS peut réaliser des produits financiers dans le cadre de placements de fonds et recevoir tous dons et legs.

5.2. Sections financières

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'AFDAS gère paritairement les fonds de la formation professionnelle au sein des sections financières relatives :

- à l'alternance ;
- au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux intermittents du spectacle ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux artistes-auteurs ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des contributions conventionnelles ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des versements volontaires.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

6. Gouvernance

En vigueur étendu

6.1. Branches composant l'OPCO et signataires de l'accord constitutif

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles patronales représentatives dans chaque branche composant le périmètre de l'AFDAS. La liste des organisations signataires du présent accord figure en annexe II.

Toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation patronale représentative dispose de la faculté d'adhérer au présent accord aux conditions et selon les modalités définies à l'article 7.

L'ensemble des organisations membres de l'AFDAS est convié chaque année à une assemblée plénière ayant pour objet de présenter le rapport annuel ainsi que les orientations stratégiques de l'association. Cette assemblée est un lieu d'échanges et d'information, sans pouvoir décisionnel.

La composition de l'AFDAS est susceptible de varier notamment au cas où :

- la mesure des audiences des organisations syndicales et patronales aboutirait à la perte, pour une organisation signataire, de la qualité d'organisation représentative, cette représentativité s'appréciant au niveau de la branche considérée. Il en va de même au cas où une organisation syndicale ou patronale viendrait à obtenir le caractère d'organisation représentative sous réserve dans ce dernier cas que l'organisation en cause soit signataire ou adhère au présent accord constitutif ;

- d'autres branches désireraient, postérieurement à la signature du présent accord, désigner l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

6.2. Conseil d'administration

6.2.1. Composition

Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations patronales et syndicales représentatives.

Le conseil d'administration de l'AFDAS est composé d'un nombre maximal de 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires :

- un collège « salariés » comprenant un nombre maximal de 20 membres ;

- un collège « employeur » comprenant au total autant de membres que le collège salarié, qui sont désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives et signataires du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion.

Le collège « salariés » comprend au moins un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. Les sièges restant à pourvoir sont répartis au prorata de la représentativité des organisations syndicales (calculée tel énoncé ci-après), étant retenue la règle de la répartition au plus fort reste.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés, en tenant compte des résultats consolidés obtenus par les organisations syndicales dans chacune des branches en présence, ainsi que des résultats obtenus par les organisations syndicales dans les entreprises, qui, de façon cumulative :

- ont organisé des élections des représentants du personnel ;

- sont visées à l'annexe II bis du présent accord.

Une consolidation des résultats obtenus par les organisations syndicales au sein de chacune des branches et entreprises est effectuée.

La désignation des membres du collège « employeur » est établie d'un commun accord entre les organisations en présence, sachant que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

En cas de désaccord, les membres sont désignés par les organisations professionnelles en présence selon une répartition établie proportionnellement au montant des sommes gérées par branche au sein de l'AFDAS, étant précisé que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

La désignation des organisations membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée tenant compte des spécificités des branches et des organisations signataires. En outre, la désignation des personnes physiques représentant les membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel à un membre suppléant (celui-ci pouvant relever d'une autre organisation au sein du même collège sous réserve de l'accord de chacune des organisations concernées), afin de le remplacer aux réunions du conseil d'administration. À cette occasion, le membre suppléant dispose des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

En cas d'absence du membre suppléant, le membre titulaire peut se faire représenter en établissant un pouvoir écrit à un autre membre appartenant au même collège. Chaque membre ne pourra pas disposer de plus de deux pouvoirs.

La durée des mandats d'administrateur est de 4 ans.

Les organisations ou les entreprises telles que visées à l'annexe II bis qui ne sont pas membres du conseil d'administration peuvent être conviées aux réunions du conseil lorsque l'ordre du jour le justifie.

En outre, elles disposent d'un droit d'évocation leur permettant de faire inscrire une question à l'ordre du jour du conseil d'administration selon des modalités précisées dans le règlement intérieur.

6.2.2. Rôle

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées par le présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, le conseil est chargé de (d') :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO et prendre les décisions qui en découlent, à l'appui des propositions ou recommandations des pôles paritaires sectoriels et du fonds des artistes-auteurs ;

- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment la mise en place d'une organisation permettant une offre de service commune et des services partagés en faveur de l'ensemble des branches adhérentes ;

- garantir l'équilibre financier de l'OPCO, en assurant en tant que de besoin les arbitrages nécessaires, après consultation des pôles paritaires sectoriels concernés ;

- valider les propositions des pôles paritaires sectoriels, le cas échéant des commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles, ainsi que du fonds des artistes-auteurs en matière de financements et de services susceptibles d'être assurés par l'AFDAS dans le respect de la législation en vigueur ;

- approuver le budget ainsi que les comptes de l'exercice clos de l'AFDAS ;

- valider les évolutions relatives à la composition des instances de l'AFDAS et notamment la création à la demande d'une nouvelle branche adhérente, d'un pôle paritaire sectoriel.

Les missions et les règles de majorité du conseil d'administration sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'opérateur de compétences, qui seront négociés à la suite de cet accord.

6.3. Bureau

6.3.1. Composition

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau qui comprend :

- 1 président et 1 vice-président ;

- 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ;

- 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Les fonctions de président/vice-président, trésorier/trésorier adjoint, secrétaire/secrétaire adjoint sont assurées pour une durée de 2 ans, alternativement par un représentant de chacun des collèges. Le président et le trésorier n'appartiennent pas au même collège.

Dans la composition du bureau, le conseil d'administration veille à la représentation équilibrée des branches relevant du périmètre de l'AFDAS.

En fonction des sujets traités, les membres du bureau pourront convier des membres des pôles paritaires sectoriels pour instruire spécifiquement un sujet.

6.3.2. Attributions

Celui-ci a pour objet de préparer l'ensemble des décisions du conseil d'administration. À cet égard, il :

- arrête l'ordre du jour du conseil d'administration ;
- arrête les budgets et les comptes annuels ;
- prépare les rapports annuels sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'AFDAS.

Les règles de composition et de fonctionnement du bureau sont précisées par le règlement intérieur.

6.4. Pôles paritaires sectoriels et fonds des artistes-auteurs

Au jour de la signature du présent accord, quatre pôles paritaires sont ainsi constitués :

- spectacles et création ;
- médias ;
- communication et industries créatives ;
- sport, loisirs et divertissement.

Ces pôles regroupent plusieurs branches dans une logique sectorielle et de cohérence métiers. Aussi, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées au sein de plusieurs pôles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranche.

Ces pôles ont pour fonction de préparer les réunions du conseil d'administration et, en particulier, de proposer des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation. Ils peuvent également formuler toute proposition aux branches relevant du champ de l'AFDAS.

Les propositions sont élaborées par les pôles en étroite interaction avec les CPNEF concernées, en particulier dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME, ainsi que de la certification.

Les missions et les modalités d'expression des différents pôles paritaires sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'AFDAS.

En outre, deux autres pôles spécifiques sont constitués :

- pôle paritaire des intermittents du spectacle ;
- fonds des artistes-auteurs.

Ces pôles sont dotés des mêmes attributions mais ont des champs de compétences distincts liés aux publics qu'ils recouvrent.

Le nombre de pôles paritaires peut être amené à évoluer sur décision du conseil d'administration notamment en cas de modification du champ de compétence de l'AFDAS postérieurement à la conclusion du présent accord.

Les cinq pôles paritaires sont constitués d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives patronales et syndicales.

Le nombre de représentants, titulaire et suppléant, au sein de chaque pôle sera déterminé par les statuts de l'AFDAS. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires.

La composition du fonds des artistes-auteurs est définie par décret et arrêté.

6.5. Commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles

En cas d'instauration d'une contribution conventionnelle de branche ou interbranche ne correspondant pas exactement au même périmètre professionnel que le pôle paritaire sectoriel concerné, une commission paritaire de gestion de cette contribution sera mise en place.

Celle-ci est composée des seules organisations ayant la qualité d'organisation patronale et syndicale représentative dans le champ de l'accord ayant institué ladite contribution.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS qui veille au respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette mission est assurée directement par le pôle paritaire concerné lorsque l'accord collectif ayant institué la contribution conventionnelle correspond exactement au même périmètre que celui du pôle.

7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale

En vigueur étendu

7.1. Signature sans modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale non signataire dès l'origine du présent accord peut décider de s'y rallier a posteriori. Dans ce cas, le consentement au présent accord doit être notifié aux signataires d'origine et faire l'objet d'un dépôt conformément au droit commun de la négociation collective.

En cas de ratification a posteriori, l'organisation disposera des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elle pourra notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentative au moment où la modification est envisagée.

7.2. Signature avec modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si la ratification a posteriori de l'accord a pour objet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, la ratification doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Dans ce cas, les organisations s'étant ralliées au présent accord disposeront des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elles pourront notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentatives au moment où la modification est envisagée.

8. Dévolution

En vigueur étendu

En cas de cessation d'activité, les biens de l'AFDAS seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ayant vocation à régir les situations de dévolution d'opérateurs de compétences au jour où l'opération juridique serait effectuée.

9. Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences.

Par exception, pour les branches n'étant pas adhérentes de l'OPCA AFDAS au jour de la signature du présent accord, ce dernier ne sera applicable qu'à compter du 1er avril 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

10. Loi applicable et règlement des différends

En vigueur étendu

Le présent contrat est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

11. Interprétation

En vigueur étendu

En cas de difficulté d'interprétation d'une des clauses du présent accord, les parties décident de confier l'interprétation du présent acte à une commission paritaire ad hoc.

Les parties pourront en outre conclure un avenant interprétatif. Dans ce cas, l'interprétation s'imposera à l'égard de tous, de façon rétroactive, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord constitutif de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences.

12. Commission de suivi

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

13. Clause de revoyure

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

14. Effet

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur et après agrément par l'administration, aux stipulations de l'accord portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019. Dans ce cas, le présent accord se substitue de plein droit à toute stipulation antérieure prévoyant une désignation différente.

15. Révision

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. (1)

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées de manière constante par la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

16. Dénonciation

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une transmission à l'administration en vue d'obtenir l'agrément de l'AFDAS.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

18. Agrément et extension

En vigueur étendu

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre délimité à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I (1)

Champ d'application professionnel de l'AFDAS

Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Il recouvre les secteurs suivants :

Spectacle enregistré/ audiovisuel (NAF 5911A, 5911B, 5911C, 1820Z, 5920Z, 6010Z, 6020A, 6020B) :

- production audiovisuelle (IDCC 2642) ;

- artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) ;

- production cinématographique (IDCC 3097 dont IDCC 388) ;

- production de film d'animation (IDCC 2412) ;
- télédiffusion (dont IDCC 2411, 1480 et 1734) ;
- radiodiffusion (dont IDCC 1922 et 1480) ;
- édition phonographique (IDCC 2770) ;
- édition de musique (IDCC 1016 et 1194) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
- chaînes thématiques (IDCC 2411) ;
- journalistes (IDCC 1480).

Spectacle vivant (NAF 9001Z, 9002Z, 9003A, 9003B, 9004Z) :

- entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
- entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Presse et agences de presse (NAF 1811Z, 5813Z, 5814Z, 5819Z, 6391Z, 6399Z, 5310Z, 5320Z) :

- journalistes (IDCC 1480) ;
- ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC 0598) ;
- employés de la presse quotidienne départementale (IDCC 0693) ;
- employés de la presse quotidienne régionale (IDCC 0698) ;
- ouvriers de la presse quotidienne départementale (IDCC 1083) ;
- presse quotidienne départementale (IDCC 0781) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne départementale française (IDCC 1018) ;
- encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC 1895) ;
- employés, techniciens et cadres des agences de presse des agences de presse (IDCC 3221) ;
- ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC 0214) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0306) ;
- employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0394) ;
- cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0509) ;
- employés de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1871) ;
- cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1874) ;
- employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information (IDCC 1563) ;
- portage de presse (IDCC 2683) ;
- éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225 - anciennement 3201 et 3202).

Édition (NAF 5811Z et 5812Z) :

- édition (IDCC 2121).

Publicité (NAF 7311Z et 7312Z) :

- entreprises de publicité et assimilées (IDCC 0086).

Distribution directe (NAF 7312Z et 7311Z) :

- entreprises de la distribution directe (IDCC 2372).

Exploitation cinématographique et distribution de films (NAF 5914Z, 5913A et 5913B) :

- employés et ouvriers de la distribution cinématographique (IDCC 0716) ;
- cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (IDCC 0892) ;
- exploitation cinématographique (IDCC 1307 dont IDCC 625 et 889).

Sport, loisirs et divertissement (NAF 8551Z, 9102Z, 9103Z, 9104Z, 9329Z, 9321Z, 9200Z, 9311Z, 9312Z, 9313Z, 9319Z) :

- sport (IDCC 2511) ;
- espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) ;
- casinos (IDCC 2257).

Agence de mannequins (NAF 7810Z) :

- mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397).

(1) L'annexe 1 de l'accord est étendue sous réserve du respect de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (AFDAS).

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

En vigueur étendu

Annexe II

Liste des organisations représentatives des branches entrant dans le périmètre du présent accord (liste établie à la date de signature de l'accord)

Organisations d'employeurs

		Signatures
AACC	Association des agences conseils en communication	
	représentée par	
	Association des casinos indépendants français	
	représenté par	
Casinos de France	Casinos de France	
	représenté par	
CNEA	Conseil national des employeurs d'avenir	
	représenté par	
CoSMoS	Conseil social du mouvement sportif	
	représenté par	
FESAC/ACCES	Association des chaînes conventionnées éditrices de service	
	représentée par	
FESAC/API	Association des producteurs indépendants	
	représentée par	
FESAC/CNRA	Confédération nationale des radios associatives	
	représentée par	
FESAC/CSDEM	Chambre syndicale de l'édition musicale	
	représentée par	
FESAC/FICAM	Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia	
	représentée par	
FESAC/Les forces musicales	Les forces musicales	
	représentée par	

FESAC/PRODISS	Syndicat national du spectacle musical et de variété représenté par	
FESAC/PROFEDIM	Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique représenté par	
FESAC/SATEV	Syndicat des agences de presse audiovisuelles représenté par	
FESAC/Scènes	Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, producteurs, diffuseurs et lieux de spectacles représentée par	
FESAC/SIRTI	Syndicat des radios indépendantes représenté par	
FESAC/SNEP	Syndicat national de l'édition phonographique représenté par	
FESAC/SNES	Syndicat national des entrepreneurs de spectacles représenté par	
FESAC/SNRC	Syndicat national des radios commerciales représenté par	
FESAC/SNRL	Syndicat national des radios libres représenté par	
FESAC/SNSP	Syndicat national de scènes publiques représenté par	
FESAC/SPECT	Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision représenté par	
FESAC/SPFA	Syndicat des producteurs de films d'animation représenté par	
FESAC/SPI	Syndicat des producteurs indépendants représenté par	
FESAC/SYNDEAC	Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles représenté par	
FESAC/SYNPASE	Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel représenté par	
FESAC/TLSP	Union des télévisions locales de service public représenté par	
FESAC/UPC	Union des producteurs de cinéma représentée par	
FESAC/USPA	Union syndicale de la production audiovisuelle représentée par	
FFAP	Fédération française des agences de presse représentée par	
FNAPPI	Fédération nationale des agences de presse photos et information représentée par	
FNCF	Fédération nationale des cinémas français représentée par	
FNDF	Fédération nationale des distributeurs de films représentée par	
FNPS	Fédération nationale de la presse spécialisée représentée par	
FSICPA	Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique représentée par	
GREPP	Groupement des entreprises de portage de presse représenté par	
SCMF	Syndicats des casinos modernes de France représenté par	
SDD	Syndicat de la distribution directe représenté par	
SEPM	Syndicat des éditeurs de la presse magazine représenté par	
SMA	Syndicat des musiques actuelles représenté par	
SNDLL	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs représenté par	
SNE	Syndicat national de l'édition représenté par	
SNELAC	Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels représenté par	
AFPF		
SPHR	Syndicat de la presse hebdomadaire régionale représenté par	
SPIIL	Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne représenté par	
SPQD	Syndicat de la presse quotidienne départementale représenté par	
SPQN	Syndicat de la presse quotidienne nationale	

	représenté par	
SPQR	Syndicat de la presse quotidienne régionale	
	représenté par	
SYNAM	Syndicat des agences de mannequins	
	représenté par	
UDECAM	Union des entreprises de conseil et d'achat média	
	représentée par	
UMSP	Union des médias et supports publicitaires	
	représentée par	

Organisations de salariés

CGT		Signatures
FNSAC CGT	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT	
	représentée par	
FILPAC CGT	Fédération des travailleurs de l'industrie du livre du papier et de la communication - CGT	
	représentée par	
SNJ CGT	Syndicat national des journalistes - CGT	
	représenté par	
Fédération CGT commerce et services	Fédération CGT du commerce et des services	
	représentée par	
CFDT		Signatures
CFTC		Signatures
Fédération CFTC postes et télécoms	Fédération CFTC postes et télécoms	
	représentée par	
Fédération de la communication CFTC	Fédération de la communication - CFTC	
	représentée par	
CFE-CGC		Signatures
FCCS CFE-CGC	Fédération culture communication spectacle - CFE-CGC	
	représentée par	
SPEP CFE-CGC presse	Syndicat des cadres de la presse - CFE-CGC	
	représenté par	
MEDIAS 2000-CGC	Fédération CFE-CGC des médias	
	représentée par	
INOVA CFE-CGC	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sports loisirs et casino (INOVA)	
	représentée par	
SNELD CFE-CGC	Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution - CFE-CGC	
	représenté par	
FO		Signatures
FO LIVRE	Fédération Force ouvrière du livre	
	représentée par	
FEC FO	Fédération des employés et cadres - FO	
	représentée par	
FASAP FO	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FO	
	représentée par	
		Signatures
FNASS	Fédération nationale des associations et syndicats de sportifs	
	représentée par	
SNTPCT	Syndicat national techniciens de la production cinématographique et de la télévision	
	représenté par	
UNSA	UNSA spectacle et communication	
	représentée par	
SAMUP	Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique de la danse et des arts dramatiques	
	représenté par	
SOLIDAIRES	Union syndicale Solidaires	
	représentée par	
SUD CULTURE SOLIDAIRES	Syndicat Sud culture Solidaires	
	représenté par	

En vigueur étendu

Annexe II bis

Liste des organisations représentant les entreprises et établissements publics considérant faire partie du périmètre professionnel de l'AFDAS

Les organisations professionnelles ci-après énumérées, représentants les entreprises et les établissements publics dépourvues de convention collective de branche, déclarent leur intention d'être rattachées à l'AFDAS compte tenu de leur activité principale qui relève de l'un des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

		Signatures
FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma	
	représentée par	
FESAC/SMSP	Syndicat des médias de service public	

	représenté par	
STP	Syndicat des télévisions privées	
	représenté par	
FESAC/SyNTIP	Syndicat national des télévisions indépendantes privées	
	représenté par	
FESAC/SRGP	Syndicat des radios généralistes privées représenté	
	représenté par	
FESAC/SRN	Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux	
	représenté par	
CSLMF	Chambre syndicale des lieux musicaux festifs et nocturnes	
	représentée par	
FRAAP	Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens	
	représentée par	
FESAC/ARENES	Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle	
	représentée par	

IDCC	Entreprises	Secteur de rattachement
5552	Société d'agences et de diffusion	Presse
5620	Messageries lyonnaises de presse	
5565	Groupe TF1	Audiovisuel
5567	Arte France	
x	Arte GEIE	
5574	Groupe Canal +	
5575	Groupe Métropole télévision	
5579	France télévision	
5580	Radio France	
5582	Institut national de l'audiovisuel	
5588	SACD	
5610	Cinémathèque française	
5612	Eurosport	Audiovisuel
5615	Forum des images	
5581	France médias monde (dont Radio France internationale)	
5635	TV5 monde	
x	Europe 1	
x	RTL	
x	RMC	
x	Sud radio	
x	Groupe Next radio TV	
5596	Compagnie des Alpes	Loisirs
5597	Propriétaires exploitants de chapiteaux	
5599	Havas	Publicité
5569	Comédie française	Spectacle vivant
5570	Opéra de Paris	
5587	Cité de la musique - Philharmonie de Paris	
x	La Colline - théâtre national	
x	Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	
x	Odéon-Théâtre de l'Europe	
x	Théâtre national de l'opéra-comique	
x	Théâtre national de Chaillot	
x	Théâtre national de Strasbourg	
x	Centre national de la danse	

IDCC	Entreprises sans secteur de rattachement
5563	Réunion des musées nationaux
5586	SACEM

Textes parus au JORF

Arrêté du 7 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2010-04-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 37 bis du 6 novembre 2009, relatif à la modification du champ d'application, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/7, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 11 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2010-10-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 42 du 16 novembre 2009, relatif au maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/7, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010

Paru au JORF du 2011-01-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988 et les avenants n° 06-08 du 24 septembre 2008 et n° 01-09 du 20 mai 2009, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 02-10 du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) à la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706) du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance (BO 2010/20), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national (n° 1314) du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, les dispositions de l'avenant n° 54 du 25 janvier 2010 (BO 2010/19) modifiant les articles 5, 34, 36 et 39 de l'accord collectif national susvisé.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 4 du 28 janvier 2010 (BO 2010/26) à l'accord du 5 juillet 2007 relatif aux frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision (n° 1734) du 30 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 17 juin 2009 (BO 2010/34) relatif à l'article 4-12 de la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'accord du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés de moins de 60 ans, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/37) relatif aux missions de l'ANFA et du GNFA pour le développement de la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/38) relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2011, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000 et de ses annexes, les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2010 (BO 2010/43), modifiant l'article 59 « Congés événements familiaux », à la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel dans divers secteurs des industries du bois et de l'importation des bois du 14 décembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 avril 2010 (BO 2010/37) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 20 du 19 janvier 2010 (BO 2010/20), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 7 du 4 décembre 2009 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement des frais de santé (BO 2010/31), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières du 1er juillet 1958 (n° 1586), mise à jour le 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 mars 2010 à l'accord sur le développement de l'emploi des seniors du 25 septembre 2007 (BO 2010/18), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 17 juin 2010 (BO 2010/33) relatif à la prise en compte du baccalauréat professionnel dans les classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 19 du 21 avril 2010, relatif à la portabilité en matière de frais de santé, à la convention collective susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement (n° 2147) du 12 avril 2000, les dispositions de l'accord du 2 mars 2010 (BO 2010/22) relatif à la diversité dans l'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 22 avril 2009 (BO 2009/36) relatif aux certificats de qualification professionnels, conclu dans le secteur de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant du 14 décembre 2009 (BO 2010/10) à la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2010 relatif à la santé au travail (BO 2010/16), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 3 mars 2010 (BO 2010/27), relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 48 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel cadre, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 49 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel non cadre, à la convention collective susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de

l'hôtellerie de plein air (n° 1631) du 2 juin 1993, les dispositions de l'avenant n° 25 du 2 juillet 2010 (BO 2010/33), relatif à la modification du préavis, à la convention collective susvisée.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardineries et graineteries (n° 1760) du 3 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 novembre 2009 à l'accord du 11 juin 2009 (BO 2010/4) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 mars 2010 (BO 2010/22) révisant l'accord du 9 novembre 2006 instituant des garanties d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'accord du 20 janvier 2010 (BO 2010/8) en faveur de l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431) du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord du 11 mars 2010 (BO 2010/28) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant du 11 février 2010 (BO 2010/23), relatif au régime conventionnel de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 juin 2010 (BO 2010/40) à l'accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 12 du 22 juin 2010 (BO 2010/34), relatif à la modification de l'annexe VII, à la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 43 du 17 juin 2010 (BO 2010/42), relatif au fond d'aide au développement du paritarisme, à la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 8 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2011-02-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 51 du 7 juillet 2010, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/49, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011

Paru au JORF du 2011-07-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, points A, C, D et E, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des annexes I et IV des dispositions générales, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe I : Régime de prévoyance des non-cadres, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 6, A, B et D, de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/01) portant révision des dispositions de l'article 5 de l'annexe IV : Régime de prévoyance des cadres et assimilés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :

- l'accord du 10 décembre 2010 (BO 2011/16) portant création de la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 22 du 10 décembre 2010 (BO 2011/16), relatif à l'actualisation des codes NAF, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2011 (BO 2011/17) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 novembre 2008 relatif aux classifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 juin 2010 (BO 2011/09) audit accord.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 (n° 1947), tel qu'il résulte des dispositions de l'avenant n° IV du 24 juin 1997, les dispositions de l'accord du 5 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2010 (BO 2011/03), portant modification du titre V relatif à l'accord du 5 juin 1987 sur le régime de prévoyance et à l'accord du 22 novembre 1991 sur la retraite complémentaire, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 (n° 45), les dispositions de l'accord du 2 décembre 2010 (BO 2011/08) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), tel que modifié par l'avenant n° 72 du 29 janvier 2008, les dispositions de l'avenant n° 76 du 2 novembre 2010 (BO 2010/52), portant création d'une commission paritaire nationale de validation, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/06) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 du 28 septembre 2010 (BO 2010/52) à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 91 du 21 octobre 2010 (BO 2010/49), relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980, par l'accord professionnel du 21 décembre 1999 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie du bouton à la convention collective nationale des industries de l'habillement et par l'accord

professionnel du 22 novembre 2002 portant adhésion de la convention collective nationale de l'industrie de la bretelle et de la ceinture à la convention collective nationale des industries de l'habillement, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2010 (BO 2010/49), portant modification des modalités d'indemnisation de la maladie et de la maternité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 6 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 45 du 6 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), tel que modifié par l'avenant du 22 juin 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 17 janvier 2011 (BO 2011/13), relatif aux modalités de rémunération du mannequin, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 janvier 2011 (BO 2011/15) modifiant l'article 3-2-2 de l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 (n° 54), modifié par l'accord du 11 juin 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 décembre 1979 et par l'avenant du 9 juillet 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 30 novembre 2010 (BO 2010/52), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 22 décembre 2010 (BO 2011/08) à l'accord du 26 octobre 2007 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès prévue par l'article 38 de l'avenant « Mensuels », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 novembre 2010 (BO 2011/13) à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (articles 3.1 et 3.2), conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 décembre 2010 (BO 2010/52) portant révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires (article 2), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er décembre 2010 (BO 2011/06) relatif à l'instauration d'un régime unique de frais de soins de santé en faveur des cadres et assimilés cadres retraités, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du 6 décembre 1971 (n° 637), tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 8 juillet 2009 (BO 2009/48) portant modification de l'accord du 9 avril 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 44 du 16 juin 2010 (BO 2011/09), portant modification de l'article 21 bis (Régime de prévoyance), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 50 du 14 janvier 2011 (BO 2011/22), relatif à la réécriture de l'article 17 (Durée du travail), à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 53 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Animateur de tennis de table », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 54 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Moniteur de squash », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 55 du 15 décembre 2010 (BO 2011/17), relatif au CQP « Initiateur en motocyclisme », à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 56 du 10 février 2011 (BO 2011/17), relatif au CQP « Assistant moniteur de pilotes de planeurs », à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), modifié par l'avenant du 10 décembre 2001 tel qu'étendu par arrêté du 9 décembre 2002, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2011/10) remplaçant l'avenant du 6 juillet 2004, relatif aux frais de déplacement des délégués dûment mandatés, à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 44 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 19 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif à la mise en place d'un régime de remboursements complémentaires des frais de santé, à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534), mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 78 du 4 février 2011 (BO 2011/18), relatif à la revalorisation des salaires minima et à la prime d'ancienneté, à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), tel que modifié par l'avenant du 13 avril 1988, de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), tel que modifié par l'avenant n° 48 du 2 mai 2007, et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 533), tel que modifié par l'avenant n° 50 du 2 mai 2007, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2011 (BO 2011/16) portant création d'une commission paritaire de validation des accords, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 13 décembre 2010 (BO 2011/17) relatif à la répartition de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans les champs d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la distribution des papiers-cartons (commerces de gros) du 28 juillet 1975 (n° 802), tel que modifié par avenant du 13 décembre 2006, et de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons (commerce de gros) du 12 janvier 1977 (n° 925), les dispositions de l'avenant interprétatif du 10 février 2010 (BO 2011/07) de l'avenant n° 2 à l'accord du 19 novembre 2008, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 27 septembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2011-10-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 52 du 7 juillet 2010, relatif aux salaires dans le sport professionnel, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 octobre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2011-11-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 57 du 10 février 2011, relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation, à la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 2.2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2.4.1 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 12 juillet 2012

Paru au JORF du 2012-08-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, les dispositions de l'avenant n° 2 du 26 janvier 2012 (BO n° 2012-14), relatif à la prévoyance (n° 1412) du 21 janvier 1986, à l'accord du 27 mars 2006, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant du 30 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2011 (BO n° 2012-21), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-06), à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée ;
- la délibération paritaire n° 6-11 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relative au suivi du plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés, conclue dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO n° 2012-04), relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie, boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 11 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-12), à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la teinturerie-nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais (n° 528) du 25 février 1955, les dispositions de l'accord du 6 septembre 2011 (BO n° 2011-44), relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et de sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-11), à l'accord du 28 juin 2011 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (n° 1586) du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif aux classifications des postes de travail, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de :

- l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), à l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques : durée des périodes de professionnalisation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), à l'accord professionnel du 21 février 2008 relatif aux modalités de financement de l'OPCA de branche, de la

professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2011 (BO n° 2012-09), à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008, relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, tel que modifié par l'avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009, les dispositions de l'avenant n° 6 du 9 février 2011 (BO n° 2011-19), relatif au champ d'application, à la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 33 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-13), modifiant les bénéficiaires du régime de prévoyance frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505) du 15 avril 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 95 du 28 octobre 2011 (BO n° 2012-10), relatif à la modification du régime frais de santé, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 96 du 1er février 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification du régime frais de santé, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 97 du 1er février 2012 (BO n° 2012-13), portant sur le régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675) du 30 juin 1972, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 31 janvier 2012 (BO n° 2012-15), à l'accord du 27 décembre 2010 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 31 janvier 2012 (BO 2012-15), à l'accord du 27 décembre 2010 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres (n° 1387) du 20 mai 1986, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 1er février 2012 (BO n° 2012-14), mettant en place un régime de prévoyance minimum au bénéfice des mensuels de la métallurgie des Flandres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971, devenue convention collective du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie par accord du 18 septembre 1984, devenue convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et du recyclage (n° 637) par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2012 (BO n° 2012-18), portant désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé et création de la section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'accord du 30 mars 2011 (BO n° 2011-25), relatif à l'intégration de certaines entreprises dans le champ d'application, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 67 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des animateurs de patinoire, option hockey sur glace, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 68 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des guides de véhicules terrestres motorisés à guidon, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 70 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des plieurs de parachutes de secours, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 71 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des opérateurs vidéo/ photo parachutisme, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'avenant n° 7 du 26 janvier 2012 (BO n° 2012-13), à l'accord du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 31 du 16 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification de l'annexe IV (Accord de prévoyance), à la convention collective nationale susvisée.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 57 du 16 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification de l'annexe IV (Accord de prévoyance), à la convention collective nationale susvisée.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534) du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par

l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 80 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-14), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers des industries de carrières et de matériaux (n° 87) du 22 avril 1955, des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux (n° 135) du 12 juillet 1955 et des cadres des industries de carrières et de matériaux (n° 211) du 6 décembre 1956, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 février 2012 (BO n° 2012-13), à l'accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, aux conventions collectives nationales susvisées.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition phonographique (n° 2770) du 30 juin 2008, les dispositions de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2011 (BO n° 2011-48), relatif à la captation, à la convention collective nationale susvisée.

Article 25

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 26

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2012-08-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 73 du 9 mai 2012, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/27, disponible www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 octobre 2012 portant extension d'un avenant à l'accord collectif de travail relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance concernant les entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département de Vaucluse

Paru au JORF du 2012-10-10

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 1 du 5 décembre 2011 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance santé concernant les entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département de Vaucluse sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/10, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012

Paru au JORF du 2012-12-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 avril 2012 (BO n° 2012-24), à l'accord relatif aux frais de santé du 5 juillet 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif à la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n° 2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 106 du 2 mars 2012 (BO n° 2012-18) relatif au renouvellement quinquennal (régime de retraite CREPA - régime de prévoyance CREPA-OCIRP), à la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 1947) du 17 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 avril 2012 (BO n° 2012-28), à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, et la boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33), relatif à la délivrance du CQP, à la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires (n° 1619) du 17 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 février 2012 (BO n° 2012-16) à l'accord relatif à la prévoyance du 5 juin 1987, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-10) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307) du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 mars 2011 (BO n° 2012-18) relatif au remboursement de frais de réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 (BO n° 2012-27) relatif au taux de cotisation prévoyance INPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 24 janvier 2012 (BO n° 2012-23) relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536) par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 à l'accord de mise à jour du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 12 juin 2012 (BO n° 2012-35) relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787) du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 juin 2012 (BO n° 2012-30) relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2012-28) relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2012 (BO n° 2012-27) relatif à la modification du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective nationale susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes (n° 1044) du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord du 5 mai 2012 (BO n° 2012-32) relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de :

- l'accord du 23 janvier 2012 (BO n° 2012-17) relatif à la création de l'article 33 « couverture complémentaire frais de santé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-26) relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-49), conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'accord du 10 mai 2012 (BO n° 2012-24) relatif à la prorogation de la durée d'application de l'accord susvisé.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589) du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 35 du 13 juin 2012 (BO n° 2012-34), relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), à l'accord du 10 janvier 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la mise en œuvre des nouvelles classifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-14) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 mai 2012 (BO n° 2012-30) relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, à l'accord susvisé.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011 (BO n° 2011-35) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 février 2012 (BO n° 2012-15) relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-09) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « plan 2012-2014 », conclu dans le secteur des entreprises de la presse quotidienne régionale.

Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

entreprises de propreté et services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 (BO n° 2012-8) relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 février 2012 (BO n° 2012-23) relatif au régime complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 15 du 22 mars 2012 (BO n° 2012-23), modifiant des articles de la convention, à la convention collective nationale susvisée.

Article 33

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :
- l'avenant n° 69 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la création du contrat de qualification professionnelle « animateur d'athlétisme », à la convention collective nationale susvisée.

Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 35

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 58 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 36

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 32 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 37

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 38

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013

Paru au JORF du 2013-05-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :
- l'avenant n° 03-12 du 25 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif au toilettage de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 04-12 du 20 novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de l'avenant n° 2 du 4 octobre 2012 (BO 2012-49) à l'accord du 1er janvier 2009 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de l'avenant n° 25 du 23 mai 2012 (BO 2012-29) portant diverses modifications à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord du 21 novembre 2012 (BO 2013-9) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à la poursuite du financement d'un contrat de professionnalisation à l'accord du 29 du 8 avril 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 mai 2011 relatif à l'organisation du chèque-vacances dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article L. 411-1 du code de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 1 du 26 juin 2012 (BO 2012-40) audit accord.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :
- l'avenant n° 5 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 6 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 73 du 14 septembre 2012 (BO 2012-46) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 14 du 11 avril 2012 (BO 2012-21) portant modification des articles 4.4.4 et 4.4.5 et de l'annexe II-A à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 octobre 2012 (BO 2012-51) relatif à la classification des emplois pour le personnel des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF 96.02B et 96.04Z à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes (n° 2336), les dispositions de l'avis d'interprétation du 12 juin 2012 (BO 2012-36) relatif à la rémunération minimale garantie aux bas salaires prévue à l'article 1 de l'avenant n° 34 de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2012 (BO 2012-44) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels audit accord national.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005 (n° 2542), les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO 2012-26) relatif à la création d'une prime de déménagement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'accord du 11 octobre 2012 (BO 2012-50) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :
- l'avenant du 29 mai 2012 (BO 2012-29) à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 21 mars 2012 (BO 2012-20) à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO 2013-5) audit accord national professionnel.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes

alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 (n° 1987), les dispositions de l'avenant n° 2012-01 du 5 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à l'emploi des seniors à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 18 mai 2011 (BO 2012-24) relatif à la modification des frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de l'industrie pharmaceutique, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er février 2012 (BO 2012-25) relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'accord du 22 novembre 2012 (BO 2013-5) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, devenue convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 95 du 28 juin 2012 (BO 2012-43) à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de l'avenant n° 54 du 12 juin 2012 (BO 2012-46) relatif à la réécriture partielle de l'article 16 à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à l'organisation du financement du paritarisme à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 63 du 9 novembre 2011 (BO 2011-52) relatif au financement du paritarisme à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 76 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle animateur des activités gymniques à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant rectificatif du 20 septembre 2012 (BO 2012-49) à l'avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant n° 8 du 21 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des cadres du 21 mars 1972 (n° 652), des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise du 17 novembre 1969 (n° 533) du négoce des matériaux de construction, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 novembre 2012 (BO 2012-51) à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction, l'organisation du temps de travail et de l'emploi, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site : www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013

Paru au JORF du 2013-06-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 décembre 2012 (BO 2013-12) audit accord national interprofessionnel.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA « OPCA3 + » des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 octobre 2012 (BO 2013-12) audit accord national.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), les dispositions de l'avenant n° 3 du 11 décembre 2012 (BO 2013-09), relatif à la sécurisation des forfaits-jours, à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'avenant n° 19 du 16 janvier 2013 (BO 2013-10), relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 3 bis du 23 mai 2012 (BO 2012-42) à l'avenant n° 15 de la convention collective, relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé », à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 24 du 4 mai 2012 (BO 2012-28), portant révision de diverses dispositions, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 (n° 1285), les dispositions de l'accord du 3 juillet 2012 (BO 2012-39), relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'accord du 9 mars 2012 (BO 2012-19) portant révision de l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance ainsi que son avenant n° 1 du 6 juillet 2006 conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 26 du 9 mars 2012 (BO 2012-16), portant révision de l'annexe 1 « Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation », à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 35 du 22 janvier 2013 (BO 2013-11), relatif à la délivrance du certificat de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord du 29 mai 2012 (BO 2012-28), relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans le cadre de ladite convention.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (n° 1408), les dispositions de l'accord du 6 juin 2012 (BO 2012-30), relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, modifié par avenant n° 3 du 25 octobre 1995, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO 2012-03), relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 42 du 2 octobre 2012 (BO 2012-48), relatif à l'huissier de justice salarié, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de l'avenant n° 49 du 21 février 2012 (BO 2012-22), relatif au temps de travail et à l'aménagement du temps de travail, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-05), relatif à la modification de l'article 19.9 de la convention collective et à l'introduction d'un article 19.10 portant sur le mandat civil de représentation, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application professionnel et territorial, les dispositions de l'accord national professionnel du 11 décembre 2012 (BO 2013-13), relatif à l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport orientation et formation, conclu dans le secteur des industries des panneaux à base de bois.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 octobre 2012 (BO 2013-13) audit accord national professionnel.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 25 septembre 2008 (BO 2008-47) en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 24 septembre 2009 (BO 2009-46) à l'accord du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2010-52), portant révision de l'accord du 4 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO 2011-28), portant révision de l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO 2012-50), relatif au certificat de qualification professionnelle « produits cosmétiques et d'hygiène », à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO 2012-50), portant révision de l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du travail du personnel des institutions de retraite complémentaire du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'accord du 22 mars 2012 (BO 2012-23), relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les institutions de retraite complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 64 du 5 décembre 2011 (BO 2012-10), relatif au certificat de qualification professionnelle « assistant moniteur de char à voile », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 65 du 7 février 2012 (BO 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle « technicien sportif de rugby à XV », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 72 du 7 février 2012 (BO 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle « moniteur de canoë-kayak », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 77 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03), relatif à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 78 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03), relatif au certificat de qualification professionnelle « technicien sportif d'athlétisme », à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), les dispositions de l'avenant n° 3 du 20 novembre 2012 (BO 2013-05), relatif à la modification de l'article 5.2 de la convention collective, à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534) mise à jour par accord du 9 novembre 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 3 novembre 2011 (BO 2011-47) à l'accord collectif du 1er décembre 2009 portant sur la désignation de l'OPCA dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 28 juin 2012 (BO 2012-34) à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 25

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013

Paru au JORF du 2013-07-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et « gérants mandataires » (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 56 du 30 janvier 2012 (BO n° 2013-18) relatif à diverses modifications, audit accord collectif ;
- l'avenant n° 57 du 28 janvier 2013 (BO n° 2013-16) relatif à diverses modifications, audit accord collectif.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de :

- l'avenant n° 13 du 15 octobre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant le régime national de la garantie frais de santé, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 14 du 12 décembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 27 mars 2013 (BO n° 2013-19) ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de :

- l'accord-cadre du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics (trois annexes) ;
- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PEI à cinq ans pour l'application dudit accord-cadre ;
- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PERCO pour l'application dudit accord-cadre.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 29 mars 1956 (n° 172), les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2012 (BO n° 2013-04) à l'accord du 5 juillet 2010 relatif à l'organisation de la négociation collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 13 du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-06) relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 20 décembre 1991 (n° 1624), les dispositions de l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant l'article 8.2 relatif à l'exercice du mandat syndical, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 26 du 27 juin 2012 (BO n° 2013-12) relatif aux modalités de remboursement de frais des salariés participant aux réunions paritaires de la branche, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 13 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2012 (BO n° 2013-07) modifiant l'article 14 portant sur la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 35 du 8 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif aux taux de cotisations et aux dépenses d'optique du régime de prévoyance « frais de santé », à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de l'avenant n° 102 du 15 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant du 27 novembre 2012 (BO n° 2013-12) à l'accord du 9 mars 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'accord du 20 février 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 18 du 4 mars 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la modification du plafond de la majoration d'ancienneté, à l'annexe du 10 décembre 2002 à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant du 28 novembre 2011 (BO n° 2012-05) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-11) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de l'accord du 5 décembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de l'avenant n° 17 du 29 février 2012 (BO n° n° 2012-25) relatif au financement du dialogue social, à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) à l'accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à ladite convention collective ;

- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif aux taux de cotisation du régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO n° 2011-28) portant révision de la convention collective, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO n° 2012-50) relatif au droit syndical, à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif aux dispositions générales de l'article 5.2, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 7 février 2013 (BO n° 2013-14) à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974 (n° 759), tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2013-12) relatif à la reprise du personnel, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2012 (BO n° 2013-18) relatif à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971 (n° 637), devenue convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 23 juin 2011 (BO n° 2011-37) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 16 octobre 2012 (BO n° 2013-09) relatif à la modification de l'article 49 bis « Indemnisation de la maladie ou de l'accident », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de :

- l'avenant n° 57 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 58 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la réécriture partielle de l'article 15 de l'annexe 3, à ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 66 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif aux absences liées au mandat syndical, à ladite convention collective.

Article 29

L'extension des effets et sanctions des accords et avenants susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 30

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 octobre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2013

Paru au JORF du 2013-10-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 56-57 du 7 février 2013 (BO n° 2013-12), relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté, de l'indemnité d'astreinte et à la suppression de l'article relatif au repos compensateur, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 146 du 15 février 2013 (BO n° 2013-16), relatif à la mise à jour des articles du code du travail, à ladite convention collective ;

- l'accord du 15 avril 2013 (BO n° 3013-34) relatif au chèque emploi associatif, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 juin 2013 (BO n° 2013-29) portant révision de l'article 16 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 8 avril 2013 (BO n° 2013-28) relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 18 juin 2013 (BO n° 2013-30) relatif au répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et au répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) pour l'année 2014, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 28 novembre 2012 (BO n° 2013-14) relatif au bilan de compétences et au passeport orientation et formation dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 14 mars 2013 (BO n° 2013-20), portant modification de l'article 7.6.2 relatif à la formation d'aide dentaire, à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988 (n° 1517), les dispositions de l'avenant du 24 mai 2013 (BO n° 2013-29), portant révision de l'article 7 relatif à l'indemnisation conventionnelle du départ à la retraite, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'accord du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-12) relatif à l'égalité professionnelle (six annexes), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord du 21 avril 2006 (BO n° 2013-16) relatif à la création du CQP formateur-consultant, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- le protocole d'accord du 21 avril 2006 (BO n° 2013-16) relatif à la création et à la mise en œuvre des CQP dans la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2013-16) relatif à l'accès au CQP formateur-consultant par la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 26 du 12 novembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif à l'article 34 (Vacance d'emploi), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2013 (BO n° 2013-15) à l'accord-cadre du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979), les dispositions de l'avenant n° 18 du 20 mars 2013 (BO n° 2013-23), relatif au changement de prestataire et continuité du contrat de travail, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de l'avenant n° 52 du 13 décembre 2012 (BO n° 2013-08), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), les dispositions de l'avenant n° 49 du 11 février 2013 (BO n° 2013-19), modifiant le champ d'application professionnel, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de :

- l'accord du 17 janvier 2013 (BO n° 2013-15) relatif aux contrats de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 17 janvier 2013 (BO n° 2013-15) relatif à la création d'une section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'avenant n° 40 du 18 juin 2013 (BO n° 2013-33), relatif au treizième mois, à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 82 du 9 avril 2013 (BO n° 2013-29), relatif au certificat de qualification professionnelle de moniteur de roller-skating, à ladite convention collective.

Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 20

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014

Paru au JORF du 2014-10-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de :

- l'accord de branche relatif au contrat de génération, conclu le 16 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord de branche valant règlement intérieur de la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, conclu le 25 janvier 2011 (BOCC 2011/41).

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics du 15 septembre 2010 (n° 2976), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conclu le 14 janvier 2014 (BOCC 2014/18), dans le cadre dudit accord.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision des dispositions sur le travail à temps partiel de l'article 3 « temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans les industries du bois et de l'importation des bois, conclu le 24 octobre 2013 (BOCC 2014/9).

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 15 décembre 2011 (n° 3099), les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/49), audit accord.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 14 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 4 janvier 2013 (BOCC 2013/6), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en oeuvre des Certificats de Qualification Professionnelle, conclu le 9 avril 2014 (BOCC 2014/21), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/26), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif au départ à la retraite, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/19), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 (n° 2121), les dispositions de :

- l'avenant interprétatif relatif à la notion de « cadres » affiliés à la caisse de retraite complémentaire du 14 mars 1947, conclu le 27 novembre 2013 (BOCC 2014/11), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 23 portant modification de dispositions en matière de prévoyance, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 81 relatif au régime de prévoyance, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de :

- l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 3 juin 2014 (BOCC 2014/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 modifiant l'article 6 de la convention collective, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/17), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 12 décembre 2013 dans le secteur de la métallurgie (BOCC 2014/9).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de :

- l'avenant modifiant l'avenant 'mensuels', conclu le 20 décembre 2013 (BOCC 2014/6), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations, conclu le 5 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans l'industrie des panneaux à base de bois du 30 juin 2010 (n° 2966), les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu le 12 novembre 2013 (BOCC 2014/12), dans le cadre dudit accord.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de :

- l'accord sur le temps partiel, conclu le 17 juillet 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (n° 3090), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC 2014/9), à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 86 portant sur l'annexe 1 de la convention collective relative aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 10 mars 2014 (BOCC 2014/23), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant de mise en conformité de l'accord de branche relatif à la prévoyance, conclu le 10 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 10 décembre 1985 (n° 1404), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au temps partiel, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/25), à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (n° 1499), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minimaux professionnels, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de :

- l'accord relatif à la durée de travail à temps partiel, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 28

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 6 octobre 2014.

Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2014-11-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 87 du 15 mai 2014, relatif au contrat de travail à temps partiel, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'article 4.6.2.4 en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 3123-14-3 du code du travail ;
- l'avenant n° 89 du 15 mai 2014, relatif au contrat de travail à temps partiel des salariés relevant du chapitre 12, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2014-11-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 88 du 15 mai 2014 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014

Paru au JORF du 2015-01-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 71 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance collectif, conclu le 17 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision du titre de la convention et des dispositions des articles 1er, 5, 6, 11, 15, 16 et 17, conclu le 12 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'annexe XI relative à l'indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 17 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 juillet 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies et l'article 4 de l'annexe-cadre, conclu le 28 mai 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la prévoyance, conclu le 16 octobre 2013

(BOCC 2013/49), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 4 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 77 portant modification du chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 mai 2014 (BOCC 2014/29), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 7 mars 1990 (n° 1580), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif au régime « frais de santé », conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 23 janvier 2014 (BOCC 2014/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant interprétatif à l'article 45 (prévoyance), conclu le 17 mars 2014 (BOCC 2014/24), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de l'avenant n° 5 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance, conclu le 16 mai 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2014-3 visant à corriger une erreur matérielle à l'avenant n° 2014-2 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage, conclu le 24 juin 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 24 portant modification de l'article 7-1-2, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'avenant n° 47 portant sur la création et la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle « agent de cuisine », conclu le 7 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant correctif de l'avenant conventionnel du 3 juin 2010 relatif aux régimes de prévoyance et de frais santé, conclu le 8 juillet 2010 (BOCC 2014/27), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant un régime de prévoyance obligatoire, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/40), à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (n° 2150), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de

l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 61 à l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé, conclu le 5 juin 2014 (BOCC 2014/35), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'avenant n° 39 portant modification du chapitre VI relatif aux absences pour maladie, accident du travail et maternité, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados du 30 juin 1977 (n° 943), les dispositions de l'avenant modifiant l'article 31 bis relatif au régime de prévoyance, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/31), à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), les dispositions de l'avenant à l'accord du 12 octobre 2005 sur la prévoyance, conclu le 12 septembre 2014 (BOCC 2014/42), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 relatif à l'accord prévoyance du 13 août 1999, conclu le 20 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 92 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'arts martiaux, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 90 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'escrime, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 91 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de technicien sportif de basket-ball, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (n° 1170), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux salaires minima des cadres, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (n° 1710), les dispositions de l'avenant à la convention révisée le 10 décembre 2013, conclu le 4 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

Article 29

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 30

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 février 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 janvier 2015

Paru au JORF du 2015-03-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 (n° 1947), les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord de prévoyance du 20/12/2000, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/34), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la

boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 42 relatif au changement de taux de cotisation promo jeunes, conclu le 11 septembre 2014 (BOCC 2014/46), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la création de trois CQP dans le domaine du management commercial, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/45), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 26 portant modification de l'article 4.4.1, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 27 portant modification des alinéas 2 et 8 de l'article 4.4.1, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance dans le secteur de la métallurgie (BOCC 2014/50).

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 49 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu le 4 septembre 2014 (BOCC 2014/43), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord relatif à la grille de salaires, conclu le 1er octobre 2014 (BOCC 2014/48), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée Ports et Manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de l'accord portant révision des dispositions de la CCNU relatives à la participation aux négociations collectives nationales et au défraiement des organisations syndicales représentatives, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/42), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 95 portant sur l'annexe 1 de la CCN du 7 juillet 2005 relative aux CQP (CQP Animateur de savate), conclu le 22 septembre 2014 (BOCC 2014/50), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 94 portant sur l'annexe 1 de la CCN du 7 juillet 2005 relative aux CQP (CQP Animateur de course d'orientation), conclu le 22 septembre 2014 (BOCC 2014/50), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 93 portant sur l'annexe 1 de la CCN du 7 juillet 2005 relative aux CQP (CQP technicien sportif de basket ball), conclu le 22 septembre 2014 (BOCC 2014/50), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 04/11/2004 portant création de l'option « produits running/course à pied » du CQP technicien vendeur en produits sport, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/47), à ladite convention collective.

Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 13

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 26 février 2015.

Arrêté du 27 avril 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 avril 2015

Paru au JORF du 2015-05-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (n° 1880), les dispositions de :

- l'accord relatif aux actions prioritaires au titre du CPF, conclu le 16 septembre 2014 (BOCC 2015/3), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'accord relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 18 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 73 relatif aux dépenses d'affiliation au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), conclu le 18 novembre 2014 (BOCC 2015/3), à ladite convention collective ;
- l'accord paritaire relatif au financement du dispositif de solidarité et de prévention du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), conclu le 10 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 107 relatif aux contrats de professionnalisation, conclu le 1er décembre 2014 (BOCC 2015/3), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant du 18 janvier 2012, à l'accord du 28 juin 2011 sur la formation professionnelle, conclu le 21 novembre 2014 (BOCC 2014/51), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 au protocole d'accord de prévoyance du 5 juin 1987, conclu le 6 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969 (n° 489), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'avenant du 11 février 2010 relatif aux frais de santé, conclu le 27 octobre 2014 (BOCC 2015/4), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de :

- l'accord portant création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), conclu le 8 avril 2009 (BOCC 2009/22) ;
- l'avenant à l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I), conclu le 8 avril 2009 (BOCC 2009/22) ;
- l'avenant portant modification de l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I), conclu le 13 novembre 2009 (BOCC 2010/3), à ladite convention collective ;
- l'avenant à l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO-I), conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de :

- l'avenant n° 49 relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres, conclu le 25 juin 2014 (BOCC 2014/47), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 modifiant l'avenant 3 à l'accord du 16/06/2010 (avenant n° 33), conclu le 26 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions du :

- protocole d'accord relatif au titre de technicien qualifié en prothèse dentaire, conclu le 14 février 2014 (BOCC 2014/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- protocole d'accord sur l'article 33 (ancienneté), conclu le 5 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à l'accord sur le travail à temps partiel, conclu le 24 décembre 2014 (BOCC 2015/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 13 septembre 2001 (n° 2221), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé instauré par l'avenant du 19 octobre 2011, conclu le 23 juillet 2014 (BOCC 2014/40), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé instauré par l'avenant du 19 octobre 2011, conclu le 22 octobre 2014 (BOCC 2014/49), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de :

- l'avenant relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale, conclu le 24 novembre 2014 (BOCC 2015/6), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 15 modifiant les taux de contributions du FPSPP et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle pour l'année 2015, conclu le 5 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'accord relatif à la répartition de la contribution légale au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de :

- l'avenant n° 100 relatif à l'alimentation du compte épargne temps, conclu le 23 septembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 96 portant sur l'annexe 1 relative au CQP « Animateur escalade sur structure artificielle », conclu le 21 novembre 2014 (BOCC 2015/4), à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 (n° 2104), les dispositions de :

- l'avenant n° 24 relatif au régime de prévoyance (titre XII), conclu le 17 juin 2014 (BOCC 2014/45), à ladite convention collective.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 juin 2015

Paru au JORF du 2015-07-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'accord relatif au pacte social pour la compétitivité, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'avenant n° 19 relatif au départ à la retraite, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/8), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 modifiant l'avenant n° 2 du 6 mars 2003 à l'accord du 21 février 2000 sur les classifications et à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations annuelles garanties, conclu le 23 avril 2015 (BOCC 2015/22), à ladite convention collective ;
- l'accord sur la prime de collection, conclu le 23 avril 2015 (BOCC 2015/22), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord relatif aux formations classifiantes dans le domaine d'activité des métiers de l'immobilier, conclu le 25 septembre 2014 (BOCC 2014/45), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 4 à l'accord relatif à la formation professionnelle, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 29 sur le temps partiel, conclu le 17 novembre 2014 (BOCC 2015/3), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 20 à l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002, conclu le 16 décembre 2014 (BOCC 2015/10), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant de modification de l'article 16 relatif au départ à la retraite à l'initiative du salarié, conclu le 24 novembre 2014 (BOCC 2015/9), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de l'avenant relatif à l'ancienneté et aux périodes d'essai, conclu le 28 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, cadres du 23 juin 1971 (n° 731), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 13 janvier 2015 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et personnels de maîtrise du 3 juillet 1985 (n° 1383), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 13 janvier 2015 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 97 relatif à la désignation d'un OPCA dans la branche, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 98 relatif aux contributions formation dans la branche, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 99 relatif à la formation professionnelle, conclu le 24 mars 2015 (BOCC 2015/22), à ladite convention collective.

Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 13

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015

Paru au JORF du 2015-12-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assistance, conclu le 28 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue, conclu le 20 mai 2015 (BOCC 2015/37), dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de l'accord national relatif aux rôles et missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP, conclu le 5 mars 2015 (BOCC 2015/27), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications, conclu le 1er juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord de branche du 13 janvier 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés, conclu le 3 mars 2015 (BOCC 2015/18), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'accord relatif à la constitution de l'observatoire des métiers et de l'emploi, conclu le 25 juin 2015 (BOCC 2015/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 31 relatif aux critères de prise en charge de la professionnalisation, conclu le 15 avril 2015 (BOCC 2015/25), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 24 novembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 67 relatif à la formation professionnelle, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/34), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 2, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013/15), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord relatif aux taux d'appel de cotisation des garanties décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance des salariés, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux taux de cotisation du régime des frais de soins de santé des anciens salariés pour l'année 2015, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 100 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP assistant moniteur de tennis), conclu le 13 avril 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 101 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP moniteur en sport adapté), conclu le 14 avril 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la formation professionnelle, conclu le 23 juin 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective.

Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 février 2016

Paru au JORF du 2016-03-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 31 portant révision du montant de la prise en charge des frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires, conclu le 9 mars 2015 (BOCC 2015/39), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 (n° 2060), les dispositions de l'accord relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNEFP-RCLS), conclu le 30 juillet 2015 (BOCC 2015/44), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord relatif à la formation professionnelle obligatoire des conducteurs routiers, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/52), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 5 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 15 avril 2015 (BOCC 2015/24), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2015-2 portant mise en œuvre du pacte de responsabilité, conclu le 29 septembre 2015 (BOCC 2015/50), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de l'accord n° 14 relatif à l'accompagnement des salariés dans une démarche de formation, conclu le 9 septembre 2015 (BOCC 2015/43) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 87 relatif au calcul de l'indemnité conventionnelle de dix pour cent pour tout remplacement d'une durée inférieure à deux mois, conclu le 15 juin 2015 (BOCC 2015/36), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien du 12 mai 2007 (n° 2658), les dispositions de l'accord n° 2015/02 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle, conclu le 14 avril 2015 (BOCC 2015/42) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne du 1er octobre 1985 (n° 1391), les dispositions de l'avenant n° 55 relatif à l'indemnité de départ en retraite, conclu le 16 juillet 2015 (BOCC 2015/37), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif aux congés familiaux, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/37), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 103 relatif à l'organisation du dialogue social, conclu le 2 juillet 2015 (BOCC 2015/39), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 102 portant sur l'annexe 1 relative aux certificats de qualification professionnelle (CQP assistant moniteur de voile), conclu le 2 juillet 2015 (BOCC 2015/39), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de l'avenant du 15 octobre 2015 à l'accord du 1er juillet 2015 relatif à la modification des dispositions relatives aux préavis et aux indemnités conventionnelles de licenciement (BOCC 2015/48), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 14

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

Article 2

Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 (n° 2060).

Article 3

Convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Article 4

Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

Article 5

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536).

Article 6

Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

Article 7

Article 8

Convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien du 12 mai 2007 (n° 2658).

Article 9

Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne du 1er octobre 1985 (n° 1391).

Article 10

Convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982).

Article 11

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 12

Convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Fait le 23 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 24 mars 2016

Paru au JORF du 2016-04-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 2-13 relatif au tutorat - formation professionnelle, conclu le 14 novembre 2013 (BOCC 2014/3), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 155 relatif à la complémentaire santé portant modification du titre XI, conclu le 20 octobre 2015 (BOCC 2015/47), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 74 relatif aux garanties du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), à ladite convention collective ;

- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2016, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 14 mars 2014 portant création d'un régime conventionnel de frais de santé, conclu le 30 octobre 2015 (BOCC 2015/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de :

- l'avenant n° 24 bis relatif au calcul annuel en jours de la durée du travail, conclu le 18 février 2015 (BOCC 2015/14), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord relatif à la création du CQP « assistant(e) de formation », conclu le 15 juin 2015 (BOCC 2016/2), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de :

- l'accord n° 15 relatif au fond social au sein de la branche, conclu le 9 septembre 2015 (BOCC 2015/43), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de :

- l'accord paritaire portant sur le dialogue social et la revitalisation des bassins graphiques, conclu le 23 novembre 2015 (BOCC 2015/52), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 57 relatif à la dérogation à la durée minimale légale de travail pour les salariés à temps partiel, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/37), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de :

- l'avenant n° 102 relatif à la portabilité des garanties complémentaires de prévoyance, conclu le 16 juin 2015 (BOCC 2015/41), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (n° 3043), les dispositions de :

- l'avenant n° 8 relatif à la structure du financement du régime de frais de santé, conclu le 7 octobre 2015 (BOCC 2015/46), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord portant modification de l'article 67 bis, conclu le 21 mai 2015 (BOCC 2015/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 105 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP « Cartographe de carte de course d'orientation »), conclu le 6 novembre 2015 (BOCC 2016/1), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 104 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP d'« animateur des activités gymniques »), conclu le 6 novembre 2015 (BOCC 2016/1), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord national de branche du 19 décembre 2013 relatif aux classifications, conclu le 15 octobre 2015 (BOCC 2015/48), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261).

Article 2 : convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518).

Article 3 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 4 : convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44).

Article 5 : convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787).

Article 6 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 7 : convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

Article 8 : convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184).

Article 9 : convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671).

Article 10 : convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396).

Article 11 : convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (n° 3043).

Article 12 : convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

Article 13 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 14 : convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Fait le 7 avril 2016,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2016-04-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'accord du 22 mai 2015 relatif à l'apprentissage, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2016-05-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 106 du 6 novembre 2015, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/01, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 mai 2016

Paru au JORF du 2016-06-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 3 relatif aux classifications professionnelles, conclu le 2 décembre 2015 (BOCC 2016/8), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition phonographique du 30 juin 2008 (n° 2770), les dispositions de l'avenant relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles, conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/9), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de l'accord n° 16 relatif à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/3), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord relatif à la formation professionnelle, conclu le 29 octobre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'accord relatif à la mise en œuvre de la commission nationale de validation, conclu le 8 décembre 2015 (BOCC 2016/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement de l'alternance, conclu le 20 novembre 2015 (BOCC 2016/4), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux rôles des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, conclu le 4 novembre 2015 (BOCC 2016/3), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs du 10 mai 1999 (n° 2075), les dispositions de l'accord relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP, conclu le 18 août 2015 (BOCC 2016/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 (n° 3168), les dispositions de l'accord relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle, conclu le 10 décembre 2015 (BOCC 2016/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (n° 3097), les dispositions de l'avenant n° 2 portant révision du protocole d'accord collectif du 17 décembre 2007, conclu le 3 novembre 2015 (BOCC 2016/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 107 (CQP accompagnateur en télési nautique) portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 4 décembre 2015 (BOCC 2016/10), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord constitutif de l'observatoire des métiers et de l'emploi dans la branche du travail temporaire du 17 mai 2013, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 27 novembre 2015 (BOCC 2016/6), audit accord.

Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 13

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567).

Article 2

Convention collective nationale de l'édition phonographique du 30 juin 2008 (n° 2770).

Article 3

Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

Article 4

Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543).

Article 5

Convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264).

Article 6

Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128).

Article 7

Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs du 10 mai 1999 (n° 2075).

Article 8

Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 (n° 3168).

Article 9

Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (n° 3097).

Article 10

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 11

Accord du 17 mai 2013 constitutif de l'observatoire des métiers et de l'emploi dans la branche du travail temporaire du 17 mai 2013.

Fait le 24 mai 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2016-10-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 108 du 4 décembre 2015 relatif au financement du paritarisme et à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 8.4.4.4 est étendu sous réserve des dispositions de l'alinéa 2 de l'article D. 6325-15 du code du travail.

Le premier tiret du dernier alinéa de l'article 8.4.4.5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6324-5 du code du travail.

Le dernier tiret de l'alinéa 1 et l'alinéa 2 de l'article 8.5.2 sont étendus sous réserve des dispositions des alinéas 2 à 5 de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 octobre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2016

Paru au JORF du 2017-01-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 (n° 2332), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement de l'activité et de l'emploi dit 'pacte de responsabilité et de solidarité', conclu le 11 décembre 2014, dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant portant modification de l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime frais de santé, conclu le 17 septembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une association paritaire dédiée aux actions de solidarité et de prévention mises en oeuvre dans le cadre du RPCS, conclu le 17 novembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord paritaire national relatif au RNCSA et au RNQSA pour l'année 2017, conclu le 22 juin 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 8 juillet 2015, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 26 mai 2016, audit accord.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'avenant n° 23 relatif à l'indemnisation des salariés participants à la négociation, conclu le 23 juin 2016, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 19 novembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 2 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, conclu le 30 juin 2016, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord collectif du 29 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé, conclu le 12 juillet 2016, dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 23 relatif à la révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2016 instituant un régime de prévoyance non cadres, conclu le 12 juillet 2016, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 24 relatif à la révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2016 instituant un régime de prévoyance non cadres, conclu le 12 juillet 2016, à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'accord relatif à la mise en place d'une contribution exceptionnelle, conclu le 16 juin 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif à l'organisation des réunions paritaires dans les secteurs du papier et du carton, conclu le 19 février 2015, dans le cadre dudit accord.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de l'accord collectif sur le dialogue social, conclu le 7 juillet 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2017 sur le compte personnel de formation, conclu le 29 juin 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 110 portant sur l'annexe 1 relative aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Moniteur de Roller Skating »), conclu le 8 avril 2016, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire du 26 septembre 2014, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 1er juillet 2016, audit accord.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669), les dispositions de :

- l'accord national de branche relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 26 août 2015 (BOCC 2015/39), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 (n° 2332).

Article 2

Convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 3

Accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 8 juillet 2015.

Article 4

Convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257).

Article 5

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 6

Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043).

Article 7

Convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538).

Article 8

Convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982).

Article 9

Accord relatif à l'organisation des réunions paritaires dans les secteurs du papier et du carton du 19 février 2015.

Article 10

Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 11

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 12

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 13

Accord relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire du 26 septembre 2014.

Article 14

Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669).

Fait le 27 décembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 janvier 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2017-01-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 109 du 8 avril 2016 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP « technicien de tir à l'arc »), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 janvier 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2017-02-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le paragraphe « Dispenses d'adhésion » de l'article 3.2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et des articles D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale dans leur rédaction issue du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Le paragraphe « Dispositions transitoires : cas des multi-employeurs » est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du décret n° 2015-1883 du 30 décembre pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 relatif au versement santé.

Les termes : « les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au titre du présent accord » mentionnés à l'article 9.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

L'alinéa 1 de l'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 mars 2017

Paru au JORF du 2017-04-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 80 relatif aux contrats de professionnalisation, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 81 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 82 relatif à la validation des acquis de l'expérience VAE, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de l'avenant portant révision de l'article 5 de l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme, conclu le 9 juin 2016 (BOCC 2016/46), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 19 départ à la retraite, conclu le 5 novembre 2015 (BOCC 2016/7), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1er juillet 2009, conclu le 15 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 4 à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu le 14 septembre 2016 (BOCC 2016/43), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 5 à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite

convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de l'accord de méthode relatif à la négociation collective, conclu le 12 septembre 2016 (BOCC 2016/45), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 29 mai 2000 portant mise en place d'une procédure d'habilitation des organismes de formation préparant au CQP, conclu le 29 septembre 2016 (BOCC 2016/51), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel relatif à l'aménagement du temps de travail du 18 juin 2010 conclu dans les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons et industries connexes, les dispositions de l'avenant n° 6, conclu le 27 avril 2016 (BOCC 2016/29), audit accord.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'avenant n° 18, conclu le 12 octobre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 113 relatif à la formation professionnelle, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 114 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective.

Article 10

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 11

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 2 : convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

Article 3 : convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286).

Article 4 : convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978).

Article 5 : convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

Article 6 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 7 : accord professionnel relatif à l'aménagement du temps de travail du 18 juin 2010 conclu dans les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons et industries connexes.

Article 8 : convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794).

Article 9 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Fait le 21 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au *Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.*

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2017-04-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes - hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-3 et D.2241-7 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir à la fois un rapport de situation comparée des femmes et des hommes et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

L'alinéa 1 de l'article 5.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les alinéas 4 et 5 de l'article 11 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017

Paru au JORF du 2017-04-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 novembre 2015 (BOCC 2016/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord de branche la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015, conclu le 25 novembre 2016 (BOCC 2017/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 20 juin 2016 (BOCC 2016/41), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 17 mai 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord paritaire national relatif aux statuts d'IRP AUTO prévoyance santé, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 8-2, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance des cadres, conclu le 22 septembre 2016 (BOCC 2016/46), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 49, conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/39), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 4 avril 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire, conclu le 15 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant modification de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu le 29 juin 2016 (BOCC 2016/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la prime de 13e mois, conclu le 15 septembre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord de la branche du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675), les dispositions de :

- l'accord relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO, conclu le 22 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire, conclu le 24 mai 2016 (BOCC 2016/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion au FORCO, conclu le 6 octobre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la revalorisation du financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10), audit accord.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés : maladie chirurgie maternité - décès incapacité invalidité, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2016/51), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/6), à ladite convention collective ;

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé, conclu le 24 septembre 2015 (BOCC 2015/45), à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'accord relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, conclu le 19 avril 2016 (BOCC 2016/24), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'accord de méthode pour une négociation pluriannuelle, conclu le 11 janvier 2017 (BOCC 2017/10), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 115 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 111 relatif au chapitre X, conclu le 30 juin 2016 (BOCC 2016/34), à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 relatif au régime de prévoyance, conclu le 15 juin 2016 (BOCC 2016/42), à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 relatif à la formation professionnelle, conclu le 27 octobre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2017/1), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 29

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411).

Article 2 : convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).

Article 3 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 4 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 5 : convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 6 : convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

Article 7 : convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 8 : convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

Article 9 : convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635).

Article 10 : convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27

novembre 2007 (n° 2691).

Article 11 : convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200).

Article 12 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 13 : convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675).

Article 14 : convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

Article 15 : convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).

Article 16 : accord national du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie.

Article 17 : accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie.

Article 18 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 19 : convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 20 : convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 21 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 22 : convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017).

Article 23 : convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098).

Article 24 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 25 : convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557).

Article 26 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Article 27 : convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2017-12-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 116 du 4 mai 2017 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant précité sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 novembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2017-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 119 du 14 juin 2017 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA UNIFORMATION, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 décembre 2017

Paru au JORF du 2018-02-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 2, conclu le 11 juillet 2017 (BOCC 2017/39), à l'accord paritaire national relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au RNCSA et au RNQSA pour le 2e semestre 2017, conclu le 27 juin 2017 (BOCC 2017/39), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2018, conclu le 27 juin 2017 (BOCC 2017/35), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 71 relatif au régime de prévoyance, conclu le 9 mars 2017 (BOCC 2017/27), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 55 relatif au positionnement des certificats de qualification professionnelle mécanicien nautique, formateur en permis plaisance, personnel de bord et peintre nautique, conclu le 28 juin 2017 (BOCC 2017/38), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2018 sur le Compte Personnel de Formation, conclu le 21 juin 2017 (BOCC 2017/41), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux jours de congés pour événements familiaux, conclu le 21 juin 2017 (BOCC 2017/41), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (n° 2642), les dispositions de l'accord d'étape relatif à l'annexe 1 « réalisateurs », conclu le 15 février 2017 (BOCC 2017/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 117 modifiant les dispositions relatives à la commission nationale de négociation, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 118 relatif au travail à temps partiel (chapitre 4), conclu le 15 juin 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 120 relatif au travail à temps partiel (chapitre 12), conclu le 15 juin 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective.

Article 7

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 8

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 2

Convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147).

Article 3

Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 4

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 5

Convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (n° 2642).

Article 6

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 5 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 mai 2018

Paru au JORF du 2018-07-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 modifiant le régime de prévoyance de l'accord du 5 février 2009, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/40), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant relatif à la définition des modalités de protection des membres des délégations syndicales aux différentes commissions paritaires, conclu le 6 avril 2017 (BOCC 2017/40), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 11 décembre 2017 (BOCC 2018/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 60 modifiant l'avenant n° 56 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 20 mars 2017 (BOCC 2017/20), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 59 à l'avenant n° 48 modifiant le régime collectif de complémentaire santé, conclu le 5 juillet 2017 (BOCC 2017/38), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 124 relatif au travail à temps partiel (chapitre 4), conclu le 7 novembre 2017 (BOCC 2018/8), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 125 relatif au travail à temps partiel (chapitre 12), conclu le 7 novembre 2017 (BOCC 2018/8), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761), les dispositions de l'avenant relatif à la prise en charge des frais liés à la participation aux réunions de négociation, conclu le 15 décembre 2017 (BOCC 2018/8), à ladite convention collective.

Article 7

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 8

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

Article 2

Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).

Article 3

Convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951).

Article 4

Convention collective nationale des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921).

Article 5

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 6

Convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 29 juin 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2018-11-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 126 du 16 janvier 2018, relatif au CQP (éducateur tennis), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 127 du 16 janvier 2018, relatif au CQP (plieur de parachute de secours), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 128 du 16 janvier 2018, relatif au CQP (réparateur de parachutes), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 129 du 16 janvier 2018, relatif au CQP (initiateur voile), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2018

Paru au JORF du 2018-12-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de :

- l'avenant modifiant l'accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle, conclu le 12 décembre 2017 (BOCC 2018/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 62 précisant la notion « d'ayants droit » dans le cadre du régime de remboursement complémentaire des frais de soins de santé, conclu le 30 janvier 2018 (BOCC 2018/16), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des ateliers chantiers d'insertion du 31 mars 2011, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au remboursement frais de santé, conclu le 20 décembre 2017 (BOCC 2018/13), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale blanchisserie teinturerie et nettoyage du 17 novembre 1997, les dispositions de :

- l'accord relatif à la contribution des entreprises à la formation professionnelle, conclu le 14 décembre 2017 (BOCC 2018/24), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de :

- l'avenant n° 63 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 20 février 2018 (BOCC 2018/37), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les dispositions de :

- l'avenant à l'accord collectif du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés (maladie chirurgie maternité-décès incapacité invalidité), conclu le 23 novembre 2017 (BOCC 2018/8), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord collectif relatif au frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 15 février 2018 (BOCC 2018/26), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, les dispositions de :

- l'avenant n° 23 portant prorogation de la contribution conventionnelle en matière de formation professionnelle, conclu le 8 décembre 2017 (BOCC 2018/12), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu le 17 novembre 2017 (BOCC 2018/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 121 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 13 septembre 2017 (BOCC 2018/2), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 122 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 13 septembre 2017 (BOCC 2018/2), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 14 juin 2002 sur l'emploi des handicapés, conclu le 26 janvier 2018 (BOCC 2018/15), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant à l'accord du 11 décembre 2015 sur les contrats de professionnalisation, conclu le 26 janvier 2018 (BOCC 2018/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord relatif à un régime de complémentaire frais de santé, conclu le 5 décembre 2017 (BOCC 2018/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 13

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986.

Article 2 : convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Article 3 : convention collective des ateliers chantiers d'insertion du 31 mars 2011.

Article 4 : convention collective nationale blanchisserie teinturerie et nettoyage du 17 novembre 1997.

Article 5 : convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Article 6 : convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956.

Article 7 : convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000.

Article 8 : convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Article 9 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005.

Article 10 : convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000.

Article 11 : convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969.

Fait le 29 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'avenants et d'un avenant à un accord, conclus dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2019-01-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 132 du 3 mai 2018 relatif au travail à temps partiel (chapitre 4), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 133 du 3 mai 2018 relatif au travail à temps partiel (chapitre 12), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/8 et 2018/40, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2019-02-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions l'avenant n° 135 du 26 juin 2018 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant précité sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2019-04-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 130 du 3 mai 2018 relatif à l'annexe 1 relative aux CQP (« Animateur pelote basque »), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 134 du 26 juin 2018 relatif à l'annexe 1 relative aux CQP (« Technicien sportif baseball - softball - cricket »), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/40 et 2018/45, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2019-11-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 140 du 25 mars 2019 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant précité sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2019-12-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 131 du 3 mai 2018 relatif au dialogue social, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2020-01-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 141 du 21 mai 2019 relatif à la représentation des salariés, à la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 3.2.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est exclu en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2346-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - L'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/31, disponible sur le site

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2020-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les stipulations de l'avenant n° 144 du 2 juillet 2019 relatif au CQP « instructeur fitness à options », à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 avril 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2020-05-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'accord du 1er avril 2020 relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve qu'il ne prive pas les salariés de droits qu'ils tiennent de la loi pour la période antérieure à la signature de l'accord conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 11 juill. 2000, n° 98-40.696).

- l'accord de méthode du 1er avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social dans la branche sport pendant la période de confinement due à l'épidémie de covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2020-05-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 10 septembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale s'agissant de la part de financement prise en charge par l'employeur et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.

L'article 5 de l'avenant est exclu de l'extension, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatif au dispositif de recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s).

Le premier alinéa de l'article 12 de l'accord du 6 novembre 2015 tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2020-09-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les stipulations de :

- l'avenant n° 123 du 18 octobre 2017 relatif au forfait annuel en jours, à la convention collective susvisée.

L'article 5.3.1.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve qu'en application du 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours, en se conformant aux critères posés par l'article L. 3121-58.

L'article 5.3.1.3 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cour de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

L'article 5.3.1.4 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve que les stipulations relatives au dépassement du forfait ne fassent pas obstacle à l'application des articles L. 3121-59 et L. 3121-66, et du dernier alinéa du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.

L'article 5.3.1.6 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve que l'entretien annuel prévu aborde également le thème de l'organisation du travail dans l'entreprise et la rémunération du salarié, conformément aux dispositions du 2° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.

- L'avenant n° 142 du 21 mai 2019 relatif au contrat d'intervention, à la convention collective susvisée.

La première phrase de l'alinéa 5 de l'article 4.7.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est exclue 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.

- L'avenant n° 143 du 21 mai 2019 relatif à la formation professionnelle et à la collecte du paritarisme de branche, à la convention collective susvisée.

Les articles 8.5, 8.5.1 et 8.5.2 sont exclus de l'extension dès lors que l'avenant ne prévoit pas de liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/2 et n° 2019/40, disponibles sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/>.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2020-11-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les stipulations de l'avenant n° 150 du 17 juin 2020 relatif à un certificat de qualification professionnelle (animateur ski nautique wakeboard et engins tractés), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2020-12-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les stipulations de l'avenant n° 139 du 25 mars 2019 portant sur l'annexe 1 relative aux certificats de qualification professionnelle, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2021-01-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les stipulations de l'accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 12 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/52, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)

Paru au JORF du 2021-02-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les stipulations de :

- l'avenant n° 137 du 4 décembre 2018 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 145 du 2 juillet 2019 relatif au CDD saisonnier, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 146 du 22 octobre 2019 relatif à l'organisme certificateur de la branche, à la convention collective susvisée.

L'article 2.2.2.5.1, dans sa rédaction issue de l'article 1er de l'avenant susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6113-5-II et L. 6113-6 du code du travail ;

- l'avenant n° 148 du 23 janvier 2020 relatif à la transposition de dispositions issues de la loi du 27 novembre 2015 au chapitre 12 de la CCNS : définition de l'activité principale de l'entraîneur professionnel, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 149 du 23 janvier 2020 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/18, n° 2019/45, n° 2019/47, n° 2020/16, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant n° 114

Date du texte : 2016-11-18

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 116

Date du texte : 2017-05-04

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord délibération n°1 sportifs professionnels (19 juin 2018)

Date du texte : 2018-06-19

Publié au BOCC N° : 20180047

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME) (CPME) Mouvement des entreprises de France (MEDEF) (CPME) Union des entreprises de proximité (U2P) (CPME)
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT) Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CGT) Force ouvrière (FO) (CGT) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CGT) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CGT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019

Date du texte : 2019-12-18

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAG	Animateur des activités gymniques
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADESSA	Réseau des associations d'aide à domicile
AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AJPH	Association des joueurs professionnels de handball
ALISFA	Acteurs du lien social et familial
ALS	Animateur de loisir sportif
AMCV	Assistant moniteur char à voile
AMM	Assistant moniteur motonautique
AMPP	Assistant moniteur de pilotes de planeurs
AMT	Assistant moniteur de tennis
AMV	Assistant moniteur de voile
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANEM	Association nationale des employeurs de la mutualité
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APAM	Assistant professeur en arts martiaux
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
APLD	Activité partielle de longue durée
APS	Activités physiques et sportives
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARIM	Association de restauration immobilière
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASSEDIC	Assurance chômage
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CAS	Contrat d'accès aux soins
CCD	Contrat à durée déterminée
CCNS	Convention collective nationale du sport
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDII	Contrat de travail à durée indéterminée intermittent
CE	Comité d'entreprise
CESU	Chèque emploi-service universel
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CMP	Commission mixte paritaire
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAV	Caisse nationale assurance vieillesse
CNCI	Certificat médical de non contre indication à la pratique sportive
CNEA	Conseil National des Employeurs Associatifs
CNES	Confédération nationale des enseignants diplômés d'Etat du sport
COSMOS	Conseil Social du Mouvement Sportif
CPF	Compte personnel de formation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNIV	Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSE	Comité social et économique
CSF	Confédération syndicale des Familles
CSG	Contribution sociale généralisée
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Sigle	Définition
DNACG	Direction nationale d'aide et de contrôle de gestion
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DUE	Décision unilatérale de l'employeur
EGA	Educateur grimpe d'arbres
EMV	Educateur mobilité à vélo
ETP	Employé en équivalent temps plein
EURLS	EURL Sportive
EUSRL	Entreprise unipersonnelle sportive à responsabilité limitée
FADP	Fonds d'aide au développement du paritarisme
FASAP	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse
FCCS	Fédération culture, communication et spectacle
FEC	Fédération des employés et cadres
FEGAPEI	Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales
FERC	Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture
FFCV	Fédération Française de Char à Voile
FFE	Fédération Française d'Equitation
FFHB	Fédération Française de Handball
FFR	Fédération Française de Rugby
FFT	Fédération Française de Tennis
FFVV	Fédération française de vol à voile
FILPAC	Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication
FNASS	Fonds National d'Action Sanitaire et Sociale
FNCAUE	Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement
FNSAC	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle
FNSCHLM	Fédération nationale des sociétés coopératives
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
GEGF	Groupement des entrepreneurs de golf français
GEIQ	Groupement d'employeur pour l'insertion et qualification
GFGA	Groupement français des golfs associatifs
GIE	Groupement d'intérêt économique
GNP	Groupe national de prévoyance
IDCC	Identifiant de convention collective
INOVA	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration-sport- loisirs-casinos.
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
IPA	Invalidité permanente et absolue
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LNH	Ligue nationale de handball
LRAR	Lettre recommandée avec accusé de réception
MAM	Moniteur d'arts martiaux
MJC	Maisons des Jeunes et de la Culture
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPHS	Organisations professionnelles de l'habitat social
PACS	Pacte civil de solidarité
PACT	Protection, amélioration, conservation, transformation de l'habitat
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSI	Régime social des indépendants
SADCS	Syndicat des associations de développement culturel et social
SAE	Structures artificielles d'escalade
SAOS	Société anonyme à objet sportif
SASP	Société anonyme sportive professionnelle
SATPS	Syndicat des associations de tourisme de promotion sociale
SCOP	Société coopérative de production
SEMSL	Société d'économie mixte sportive locale
SIAE	Structures d'insertion par l'activité économique
SIREN	Ce numéro est attribué par l'INSEE et se compose de 9 chiffres. Ce numéro est unique et invariable. Le numéro SIREN classique se décompose en trois groupes de trois chiffres attribués d'une manière non significative en fonction de l'ordre d'inscription

Sigle	Définition
SMC	Salaire minimum conventionnel
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAEC SO	Syndicat national des associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels
SNALESS	Syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social
SNEFOS	Syndicat national employeur des foyers et services pour jeunes travailleurs
SNJ	Syndicat national des journalistes
SNOGAEC	Syndicat National des Organisations Gestionnaires d'Activités Éducatives et Culturelles
SPEP	Syndicat national du personnel d'encadrement de la presse
SPOR	Syndicat patronal professionnel national
SYNEAS	Syndicat d'employeurs associatifs sanitaire, social et médico-social
SYNESI	Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TPE	Très petite entreprise
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
TSBB	Technicien sportif de basket-ball
TSRBB	Technicien sportif régional de basket-ball
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UGEM	Organisation représentative des employeurs du secteur de la mutualité
UNADMR	Union nationale aide à domicile en milieu rural
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNIFORMATION	Organisme paritaire collecteur agréé
UNML	Union nationale des missions locales
UNODESC	Union nationale des organismes de développement social sportif et culturel
UNPMF	Union nationale de la prévoyance de la mutualité française
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UPCH	Union professionnelle des clubs de handball
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VTM	Véhicules terrestres motorisés
VTT	Vélo tout terrain

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Annexe (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)		212
	Annexe (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)		212
	Maladie - Accident du travail - Prévoyance (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 12.10	33
	Prévoyance (Accord du 2 février 2008 Handball masculin de 1re division)	Article 6	186
	Protection sociale (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 7	203
	Protection sociale (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 8	211
	Suspension du contrat de travail liée à la maladie ou à l'accident de travail ou de trajet (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 4.3	7
Arrêt de travail, Maladie	Annexe (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)		212
	Incapacité temporaire de travail (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 10.3	22
	Incapacité temporaire de travail (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 2	217
	Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 10.6	22
	Maladie - Accident du travail - Prévoyance (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 12.10	33
	Montant des prestations (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 2	216
	Prévoyance (Accord du 2 février 2008 Handball masculin de 1re division)	Article 6	186
	Protection sociale (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 7	203
	Protection sociale (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 8	211
Champ d'application	Avenant n° 37 du 24 novembre 2008 relatif au champ d'application de la convention (Avenant n° 37 du 24 novembre 2008 relatif au champ d'application de la convention)	Article 1	70
	Avenant n° 45 du 7 juillet 2010 relatif au champ d'application de la convention (Avenant n° 45 du 7 juillet 2010 relatif au champ d'application de la convention)	Article 1er	76
	Champ d'application (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 1.1	1
	Champ d'application (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 12.1	25
Chômage partiel	Avenant n° 147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective (Avenant n° 147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective)	Article 3	163
	Avenant n° 16 du 5 juillet 2007 relatif à la modulation du temps de travail (Avenant n° 16 du 5 juillet 2007 relatif à la modulation du temps de travail)	Article 1	60
	Contrat de travail à temps partiel (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 4.6	8
Congés annuels	Congés payés annuels (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 7.1	15
Congés exceptionnels	Congé pour maternité ou adoption, congé paternité (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 7.3	16
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 7.2	16
	Congés pour formation économique, sociale et syndicale (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 3.5	6
Frais de santé	Annexe (Avenant n° 1 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif au régime conventionnel frais de santé)		142
	Annexe (Avenant n° 2 du 10 septembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel frais de santé)		160
	Annexe I (Accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé)		116
Harcèlement	Annexe (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)		212
	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 2.1	2
	Règlement intérieur du club (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 8	194
Santé, hygiène, sécurité	Santé, hygiène, sécurité (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 6.2	15
Indemnités de licenciement	Avenant n° 34 du 24 novembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement (Avenant n° 34 du 24 novembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement)	Article 1	69
Maternité, Adoption	Congé pour maternité ou adoption, congé paternité (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 7.3	16
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 7.2	16
	Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 10.6	22
Paternité	Congé pour maternité ou adoption, congé paternité (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 7.3	16
Période d'essai	Avenant n° 35 du 24 novembre 2008 relatif aux périodes d'essai (Avenant n° 35 du 24 novembre 2008 relatif aux périodes d'essai)	Article 1	70
	Définition du contrat de travail (Accord du 2 février 2008 Handball masculin de 1re division)	Article 1er	181
	Définition du contrat de travail (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 1	196
	Définition du contrat de travail (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 1	205

Theme	Titre	Article	Page
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 10	204
	Cessation normale du contrat de travail et rupture anticipée des contrats (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 11	212
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 4.4	8
Prime, Gratification, Treizieme mois	Classifications (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 9.1	20
	Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 4.7	11
	Rémunération (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 9.2	20
Salaires	Annexe (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)		217
	Avenant n° 106 du 6 novembre 2015 relatif aux salaires (Avenant n° 106 du 6 novembre 2015 relatif aux salaires)	Article 1er	177
	Avenant n° 116 du 4 mai 2017 relatif aux salaires (Avenant n° 116 du 4 mai 2017 relatif aux salaires)	Article 1er	177
	Avenant n° 140 du 25 mars 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2020 (Avenant n° 140 du 25 mars 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2020)	Article 1er	178
	Avenant n° 51 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 (Avenant n° 51 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011)	Article 1er	175
	Avenant n° 51 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 (Avenant n° 51 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011)	Article 2	175
	Avenant « Salaires » n° 31 du 16 juin 2008 (Avenant « Salaires » n° 31 du 16 juin 2008)	Article 1	174
	Avenant « Salaires » n° 36 du 24 novembre 2008 (Avenant « Salaires » n° 36 du 24 novembre 2008)	Article 2	174
	Avenant « Salaires » n° 36 du 24 novembre 2008 (Avenant « Salaires » n° 36 du 24 novembre 2008)	Article 1	174
	Rémunération (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 9.2	20
	Rémunérations (Accord du 2 février 2008 Handball masculin de 1re division)	Article 4	183
Sanctions	Conditions de travail (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 6	199
	Discipline et sanctions (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 12.5	28
	Exécution du contrat de travail (Accord du 2 février 2008 Handball masculin de 1re division)	Article 3	182
	Exécution du contrat de travail (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 4	198
	Exécution du contrat de travail (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 4	206
	Homologation du contrat de travail (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 3	196
	Homologation du contrat de travail (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 3	205
Visite médicale	Conditions de travail (Accord du 2 février 2008 Handball masculin de 1re division)	Article 5	183
	Conditions de travail (Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby)	Article 6	199
	Salariés à employeurs multiples, cumul d'emplois (Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006)	Article 11.2	25

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2001-12-20	Accord du 20 décembre 2001 relatif au financement de la formation professionnelle et du paritarisme	53
2002-04-03	Avenant du 3 avril 2002 portant dispositions relatives à l'accord professionnel du 20 décembre 2001	54
2004-05-18	Accord professionnel du 18 mai 2004 relatif à la désignation des OPCA	55
2005-07-07	Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006	1
2006-12-21	Avenant n° 4 du 21 décembre 2006 [annexe I] relatif aux CQP	55
2007-03-08	Avenant n° 5 du 8 mars 2007 relatif aux salaires	172
2007-06-01	Avenant n° 8 du 1er juin 2007 relatif aux modalités du contrat de travail intermittent	56
	Avenant n° 9 du 1er juin 2007 relatif aux modalités du travail à temps partiel	56
	Avenant n° 10 du 1er juin 2007 relatif aux moyens d'action des sections syndicales	57
2007-07-05	Avenant n° 7 du 5 juillet 2007 à l'accord national professionnel portant création d'une sous-commission CQP	55
	Avenant n° 11 du 5 juillet 2007 relatif à la prime d'interruption d'activité	58
	Avenant n° 12 du 5 juillet 2007 à l'annexe I portant sur les CQP	58
	Avenant n° 13 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « animateur des activités gymnastiques »	58
	Avenant n° 14 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « animateur de savate »	59
	Avenant n° 15 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés »	60
2007-09-06	Avenant n° 16 du 5 juillet 2007 relatif à la modulation du temps de travail	60
	Avenant n° 17 du 6 septembre 2007 relatif à la grille de classification du chapitre XII	62
	Avenant n° 18 du 6 septembre 2007 relatif à la création d'une commission paritaire nationale	63
	Avenant n° 19 du 6 septembre 2007 relatif aux groupements d'employeurs	63
	Avenant n° 20 du 6 septembre 2007 relatif aux avenants n°s 12, 14 et 15 du 5 juillet 2007	64
	Avenant n° 21 du 6 septembre 2007 relatif à la sous-commission CQP	64
2007-10-02	Adhésion par lettre du 2 octobre 2007 de la FERC-CGT et de l'USPAOC-CGT à la convention collective	62
2007-12-10	Avenant n° 23 du 10 décembre 2007 modifiant l'article 12.8 de la convention collective	65
	Avenant n° 24 du 10 décembre 2007 modifiant l'article 1er de la convention collective	65
2008-02-02	Accord du 2 février 2008 Handball masculin de 1re division	178
2008-04-21	Avenant n° 26 du 21 avril 2008 relatif au droit individuel à la formation (DIF)	66
	Avenant n° 27 du 21 avril 2008 relatif aux CQP	67
	Avenant « Salaires » n° 31 du 16 juin 2008	173
2008-06-16	Avenant n° 29 du 16 juin 2008 à l'annexe I du 7 juillet 2005, relatif aux certificats de qualification professionnelle	67
	Avenant n° 30 du 16 juin 2008 relatif au cqp tennis	68
2008-06-26	Avenant n° 32 du 26 juin 2008 relatif au CQP « Technicien sportif de basket-ball »	68
	Avenant n° 33 du 26 juin 2008 à l'annexe I relative aux CQP	69
2008-07-11	Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de fédérale 1 rugby	190
2008-11-24	Avenant « Salaires » n° 36 du 24 novembre 2008	174
	Avenant n° 34 du 24 novembre 2008 relatif aux indemnités de licenciement	69
	Avenant n° 35 du 24 novembre 2008 relatif aux périodes d'essai	69
	Avenant n° 37 du 24 novembre 2008 relatif au champ d'application de la convention	70
2009-04-22	Avenant n° 38 du 22 avril 2009 relatif au CQP « Assistant moniteur char à voile »	70
	Avenant n° 39 du 22 avril 2009 relatif au CQP « Assistant professeur en arts martiaux »	71
	Avenant n° 40 du 22 avril 2009 relatif à l'incidence de la recodification du code du travail	72
	Avenant n° 41 du 22 avril 2009 relatif aux rémunérations minimales	73
2009-11-06	Avenant n° 37 bis du 6 novembre 2009 portant modification du champ d'application de la convention	74
2009-11-16	Avenant n° 42 du 16 novembre 2009 relatif au maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale	74
2010-04-15	Arrêté du 7 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-1
2010-06-17	Avenant n° 43 du 17 juin 2010 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme	75
2010-07-07	Avenant n° 44 du 7 juillet 2010 relatif à la recodification de la convention	75
	Avenant n° 45 du 7 juillet 2010 relatif au champ d'application de la convention	76
	Avenant n° 46 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Assistant moniteur motonautisme »	76
	Avenant n° 47 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur d'aviron »	77
	Avenant n° 48 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur de rugby à XV »	77
	Avenant n° 49 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »	78
	Avenant n° 50 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Agent de sécurité de l'événementiel »	78
	Avenant n° 51 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	174
	Avenant n° 52 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	175
2010-10-20	Arrêté du 11 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-1
2010-12-15	Avenant n° 53 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention	78
	Avenant n° 54 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention	79
	Avenant n° 55 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention	79
2011-01-01	Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010	JO-1
2011-02-10	Avenant n° 56 du 10 février 2011 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention	80
	Avenant n° 57 du 10 février 2011 relatif à la commission paritaire d'interprétation	80
2011-02-19	Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-3
2011-03-17	Adhésion par lettre du 17 mars 2011 du syndicat SPOR à la convention	84
2011-03-30	Accord du 30 mars 2011 relatif au champ d'application	81
2011-05-04	Avenant n° 58 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Moniteur football américain »	82
	Avenant n° 59 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Technicien de cheerleading »	83
	Avenant n° 60 du 4 mai 2011 relatif au CQP « animateur de badminton »	83
	Avenant n° 61 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Moniteur de tir sportif »	83
2011-05-23	Accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations	217

Date	Texte	Page
2011-07-05	Avenant n° 62 du 5 juillet 2011 relatif à la désignation d'un OPCA	84
2011-07-22	Arrêté du 13 juillet 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 juillet 2011	JO-4
2011-10-04	Arrêté du 27 septembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-6
2011-11-04	Arrêté du 26 octobre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-6
2011-11-09	Avenant n° 63 du 9 novembre 2011 relatif au financement du paritarisme	84
2011-12-05	Avenant n° 64 du 5 décembre 2011 relatif au CQP « Assistant moniteur char à voile »	85
2012-02-07	Avenant n° 65 du 7 février 2012 relatif au CQP « Technicien sportif de rugby à xv »	85
	Avenant n° 66 du 7 février 2012 relatif aux absences liées au mandat syndical	85
	Avenant n° 67 du 7 février 2012 relatif au CQP « Animateur hockey sur glace »	86
	Avenant n° 68 du 7 février 2012 relatif au CQP « Guide de véhicules terrestres motorisés »	86
	Avenant n° 69 du 7 février 2012 relatif à la présentation des comptes prévoyance	87
	Avenant n° 70 du 7 février 2012 relatif au CQP « Plieur de parachute de secours »	87
	Avenant n° 71 du 7 février 2012 relatif au CQP « Opérateur vidéo/photo parachutisme »	88
2012-05-09	Avenant n° 72 du 7 février 2012 relatif au CQP « Moniteur de canoë-kayak »	88
2012-05-09	Avenant n° 73 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012	176
2012-06-26	Avenant n° 74 du 26 juin 2012 relatif au CQP « Animateur d'athlétisme »	88
2012-08-12	Arrêté du 2 août 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 12 juillet 2012	JO-7
2012-08-15	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-9
2012-10-04	Avenant n° 75 du 4 octobre 2012 relatif au CQP « Assistant moniteur de voile »	89
	Avenant n° 76 du 4 octobre 2012 relatif au CQP « Animateur des activités gymniques »	90
2012-10-10	Arrêté du 2 octobre 2012 portant extension d'un avenant à l'accord collectif de travail relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance concernant les entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département de Vaucluse	JO-9
2012-12-05	Avenant n° 77 du 4 octobre 2012 relatif à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire	90
	Avenant n° 78 du 5 décembre 2012 relatif au CQP « Technicien sportif d'athlétisme »	91
	Avenant n° 79 du 5 décembre 2012 relatif au CQP « Educateur mobilité à vélo »	91
	Avenant n° 80 du 5 décembre 2012 relatif au financement du paritarisme	91
2012-12-09	Avenant n° 81 du 5 décembre 2012 relatif au contrat de travail intermittent à durée indéterminée	92
2012-12-09	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	JO-9
2013-04-09	Adhésion par lettre du 9 avril 2013 de la FNEAPL à la convention	93
2013-04-09	Avenant n° 82 du 9 avril 2013 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »	93
2013-05-04	Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013	JO-12
2013-06-08	Arrêté du 3 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013	JO-14
2013-06-24	Avenant n° 83 du 24 juin 2013 relatif à la formation professionnelle	93
2013-07-27	Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013	JO-17
2013-10-11	Arrêté du 4 octobre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2013	JO-19
2013-11-29	Accord du 29 novembre 2013 relatif à une négociation pluriannuelle	94
	Avenant n° 84 du 29 novembre 2013 relatif au CQP « Technicien de piste de karting »	96
2014-03-10	Avenant n° 85 du 29 novembre 2013 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme	96
	Avenant n° 86 du 10 mars 2014 relatif au CQP « Moniteur de vol à plat en soufflerie »	97
2014-05-15	Avenant n° 87 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel	97
	Avenant n° 88 du 15 mai 2014 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2014	176
	Avenant n° 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel	100
2014-06-20	Avenant n° 90 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'escrime »	102
	Avenant n° 91 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Technicien sportif de basket-ball »	103
2014-09-22	Avenant n° 92 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'arts martiaux »	103
	Avenant n° 93 du 22 septembre 2014 modifiant l'annexe I du 7 juillet 2005 relative aux CQP	104
	Avenant n° 94 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « Animateur course d'orientation »	104
2014-10-24	Avenant n° 95 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « Animateur de savate »	104
2014-10-24	Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014	JO-21
2014-11-04	Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-23
	Arrêté du 27 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-24
2014-11-21	Avenant n° 96 du 21 novembre 2014 relatif au CQP « Animateur escalade sur structures artificielles »	105
2014-12-15	Avenant n° 97 du 15 décembre 2014 relatif à la désignation d'un OPCA	106
	Avenant n° 98 du 15 décembre 2014 relatif aux contributions formation	106
2015-01-10	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-24
2015-01-12	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-24
2015-03-11	Arrêté du 26 février 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 janvier 2015	JO-26
2015-03-24	Avenant n° 99 du 24 mars 2015 relatif à la formation professionnelle	107
2015-04-13	Avenant n° 100 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Assistant moniteur de tennis »	108
	Avenant n° 101 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Moniteur en sport adapté »	108
2015-05-13	Arrêté du 27 avril 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 avril 2015	JO-27

Date	Texte	Page
2015-05-22	Accord du 22 mai 2015 relatif à l'apprentissage	110
2015-07-02	Avenant n° 102 du 2 juillet 2015 relatif au CQP « Assistant moniteur de voile »	109
	Avenant n° 103 du 2 juillet 2015 relatif à l'organisation du dialogue social	109
2015-07-29	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 juin 2015	JO-30
2015-08-24	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 juin 2015	JO-30
2015-11-06	Accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé	111
	Avenant n° 104 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « animateur des activités gymniques »	116
	Avenant n° 105 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « Cartographe de course d'orientation »	117
	Avenant n° 106 du 6 novembre 2015 relatif aux salaires	176
2015-11-27	Accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire	224
2015-12-04	Accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité femmes-hommes	117
	Avenant n° 107 du 4 décembre 2015 relatif au CQP « Accompagnateur en téléski nautique »	122
	Avenant n° 108 du 4 décembre 2015 relatif au financement du paritarisme et à la formation professionnelle	122
2015-12-08	Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015	JO-31
2016-03-17	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 février 2016	JO-32
2016-04-08	Avenant n° 109 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Technicien de tir à l'arc »	126
	Avenant n° 110 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »	126
2016-04-20	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 24 mars 2016	JO-34
2016-04-22	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-36
2016-05-27	Arrêté du 29 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-36
2016-06-02	Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 mai 2016	JO-36
2016-06-30	Avenant n° 111 du 30 juin 2016 relatif à la prévoyance	129
2016-07-27	Avenant n° 112 du 27 juillet 2016 relatif à l'intégration du CDD spécifique	129
2016-10-18	Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-38
2016-11-18	Avenant n° 113 du 18 novembre 2016 relatif à la formation professionnelle	134
	Avenant n° 114	NV-1
	Avenant n° 114 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Moniteur de tennis de table »	134
	Avenant n° 115 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Technicien sportif de rugby à XIII »	135
2017-01-04	Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2016	JO-38
2017-01-11	Accord du 11 janvier 2017 relatif à la négociation pluriannuelle	135
2017-01-14	Arrêté du 5 janvier 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-40
2017-02-11	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-41
2017-04-01	Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 mars 2017	JO-41
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-43
	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-42
2017-05-03	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-43
2017-05-04	Avenant n° 116	NV-1
	Avenant n° 116 du 4 mai 2017 relatif aux salaires	177
2017-06-01	Avenant n° 117 du 1er juin 2017 relatif à la commission nationale de négociation et à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV)	137
2017-06-14	Avenant n° 119 du 14 juin 2017 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation	138
2017-09-13	Avenant n° 121 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur de tennis	138
	Avenant n° 122 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur bouliste	139
2017-10-18	Avenant n° 123 du 18 octobre 2017 relatif au forfait annuel en jours	139
2017-11-07	Avenant n° 1 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif au régime conventionnel frais de santé	141
2017-12-08	Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-46
2017-12-30	Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-46
2018-01-16	Avenant n° 126 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP éducateur tennis	142
	Avenant n° 127 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP plieur de parachute de secours	142
	Avenant n° 128 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP réparateur de parachutes	142
	Avenant n° 129 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP initiateur voile	143
2018-02-16	Arrêté du 5 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 décembre 2017	JO-46
2018-05-03	Avenant n° 130 du 3 mai 2018 relatif aux CQP « Animateur Pelote Basque »	143
	Avenant n° 131 du 3 mai 2018 relatif au dialogue social	144
	Avenant n° 132 du 3 mai 2018 relatif au travail à temps partiel (chapitre IV)	146
	Avenant n° 133 du 3 mai 2018 relatif au travail à temps partiel (chapitre XII)	146
2018-06-19	Accord délibération n°1 sportifs professionnels (19 juin 2018)	NV-1
2018-06-26	Avenant n° 134 du 26 juin 2018 relatif aux CQP baseball softball cricket (annexe 1 de la convention)	147
	Avenant n° 135 du 26 juin 2018 relatif aux salaires	177
2018-07-05	Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 mai 2018	JO-48

Date	Texte	Page
2018-10-25	Avenant n° 136 du 25 octobre 2018 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation	147
2018-11-19	Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	236
2018-11-28	Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-49
2018-12-04	Avenant n° 137 du 4 décembre 2018 relatif aux CQP technicien des équipements d'escalade (annexe I de la convention)	148
2018-12-05	Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2018	JO-49
2019-01-29	Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'avenants et d'un avenant à un accord, conclus dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-51
2019-02-14	Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-51
2019-03-25	Avenant n° 139 du 25 mars 2019 portant sur l'annexe I de la convention collective relative aux CQP	148
	Avenant n° 140 du 25 mars 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2020	177
2019-04-10	Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-51
2019-05-21	Avenant n° 141 du 21 mai 2019 relatif à la représentation des salariés	149
	Avenant n° 142 du 21 mai 2019 relatif au contrat à durée déterminée dit « d'intervention »	151
	Avenant n° 143 du 21 mai 2019 relatif à la formation professionnelle et à la collecte du paritarisme de branche	152
2019-07-02	Avenant n° 144 du 2 juillet 2019 relatif aux CQP instructeur fitness (annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005)	156
	Avenant n° 145 du 2 juillet 2019 relatif au CDD saisonnier	156
2019-09-10	Avenant n° 2 du 10 septembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel frais de santé	157
2019-10-22	Avenant n° 146 du 22 octobre 2019 relatif à l'organisme certificateur de la branche	160
2019-11-05	Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-52
2019-12-11	Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-52
2019-12-18	Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019	NV-1
2020-01-22	Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-52
2020-01-23	Avenant n° 147 du 23 janvier 2020 relatif à la mise à jour du texte de la convention collective	160
	Avenant n° 148 du 23 janvier 2020 relatif à la définition de l'activité principale de l'entraîneur professionnel (chapitre XII de la convention)	164
	Avenant n° 149 du 23 janvier 2020 modifiant la liste de l'article 5 à l'annexe I relatif aux CQP (Technicien sportif d'athlétisme)	165
2020-02-22	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-53
2020-04-01	Accord de méthode du 1er avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19	166
	Accord du 1er avril 2020 relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19	167
2020-05-02	Arrêté du 30 avril 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-53
2020-05-04	Arrêté du 30 avril 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-53
2020-05-29	Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-53
2020-06-03	Avenant du 3 juin 2020 à l'accord du 1er avril 2020 relatif à l'organisation du dialogue social pendant la période de confinement due à l'épidémie de Covid-19	167
2020-06-17	Avenant n° 150 du 17 juin 2020 complétant l'article 5 de l'annexe 1 relatif au CQP « Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés »	168
2020-09-24	Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-54
2020-11-20	Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-54
2020-12-04	Accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	168
	Adhésion par lettre du 4 décembre 2020 de la FranceActive-FNEAPL à l'accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée	172
2020-12-24	Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-55
2021-01-23	Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-55
2021-02-11	Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du sport (n° 2511)	JO-55

Index alphabétique

1

- 1. Objet et denomination 237
- 10. Loi applicable et reglement des differends 241
- 11. Interpretation 241
- 12. Commission de suivi 241
- 13. Clause de revoyure 241
- 14. Effet 241
- 15. Revision 241
- 16. Denonciation 241
- 17. Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 241
- 18. Agrement et extension 241

2

- 2. Perimetre de l'operateur de competences 237

3

- 3. Forme juridique et textes constitutifs 237

4

- 4. Missions 238

5

- 5. Dispositions financieres 238

6

- 6. Gouvernance 238

7

- 7. Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 240

8

- 8. Devolution 240

9

- 9. Duree et entree en vigueur 240

A

- Absences liees au mandat syndical 85
- Accord de methode du 1er avril 2020 relatif a l'organisation du dialogue social pendant la periode de confinement due a l'epidemie de Covid-19 166
- Accord deliberation n°1 sportifs professionnels (19 juin 2018) NV-1
- Accord du 11 janvier 2017 relatif a la negociation pluriannuelle 135
- Accord du 11 juillet 2008 relatif au statut du joueur et de l'entraîneur de federale 1 rugby 190
- Accord du 1er avril 2020 relatif a la prise de conges payes dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19 167
- Accord du 2 fevrier 2008 Handball masculin de 1re division 178
- Accord du 20 decembre 2001 relatif au financement de la formation professionnelle et du paritarisme 53
- Accord du 22 mai 2015 relatif a l'apprentissage 110
- Accord du 23 mai 2011 relatif a l'egalite et a la prevention des discriminations 217
- Accord du 27 novembre 2015 relatif a l'egalite professionnelle femmes-hommes dans l'economie sociale et solidaire 224
- Accord du 29 novembre 2013 relatif a une negociation pluriannuelle 95
- Accord du 30 mars 2011 relatif au champ d'application 81
- Accord du 4 decembre 2015 relatif a l'egalite femmes-hommes 117
- Accord du 4 decembre 2020 relatif a l'activite partielle de longue duree (APLD) 168
- Accord du 6 novembre 2015 relatif a la mise en place d'un regime de frais de sante 111
- Accord professionnel du 18 mai 2004 relatif a la designation des OPCA 55
- Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif a l'OPCO (AFDAS) 236
- Actions prioritaires de la branche 115
- Activite partielle de longue duree (APLD) 168
- Adhesion a un organisme assureur 114
- Adhesion de FranceActive-FNEAPL a l'accord du 4 decembre 2020 (APLD) 172
- Adhesion de la FNEAPL a la convention 93
- Adhesion par lettre de la FERC-CGT et de l'USPAOC-CGT a la convention collective 62
- Adhesion par lettre du 17 mars 2011 du syndicat SPOR a la convention 84
- Adhesion par lettre du 2 octobre 2007 de la FERC-CGT et de l'USPAOC-CGT a la convention collective 62
- Adhesion par lettre du 4 decembre 2020 de la FranceActive-FNEAPL a l'accord du 4 decembre 2020 relatif a l'activite partielle de longue duree 172
- Adhesion par lettre du 9 avril 2013 de la FNEAPL a la convention 93
- AFDAS (OPCO) 236
- Agrement et extension 241
- Annexe 137, 142, 160, 189, 212
- Annexe I 116
- Annexe I
 - Mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle 35
- Annexe II
 - Liste des diplomes prevue aux articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la CCNS 53
- Annexes 222, 232, 241
- Apprentissage 110
- Autres dispositions 82
- Avant-propos 218
- Avenant a l'accord national professionnel portant creation d'une sous-commission CQP 56
- Avenant a l'annexe I du 7 juillet 2005, relatif aux certificats de qualification professionnelle 67

Avenant a l'annexe I portant sur les CQP 58
Avenant du 3 avril 2002 portant dispositions relatives a l'accord professionnel du 20 decembre 2001 54
Avenant du 3 juin 2020 a l'accord du 1er avril 2020 relatif a l'organisation du dialogue social pendant la periode de confinement due a l'epidemie de Covid-19
168
Avenant modifiant l'article 12.8 de la convention collective 65
Avenant modifiant l'article 1er de la convention collective 65
Avenant n° 1 du 7 novembre 2017 a l'accord du 6 novembre 2015 relatif au regime conventionnel frais de sante 141
Avenant n° 10 du 1er juin 2007 relatif aux moyens d'action des sections syndicales 57
Avenant n° 100 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Assistant moniteur de tennis » 108
Avenant n° 101 du 13 avril 2015 relatif au CQP « Moniteur en sport adapte » 108
Avenant n° 102 du 2 juillet 2015 relatif au CQP « Assistant moniteur de voile » 109
Avenant n° 103 du 2 juillet 2015 relatif a l'organisation du dialogue social 109
Avenant n° 104 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « Animateur des activites gymniques » 116
Avenant n° 105 du 6 novembre 2015 relatif au CQP « Cartographe de course d'orientation » 117
Avenant n° 106 du 6 novembre 2015 relatif aux salaires 176
Avenant n° 107 du 4 decembre 2015 relatif au CQP « Accompagnateur en teleski nautique » 122
Avenant n° 108 du 4 decembre 2015 relatif au financement du paritarisme et a la formation professionnelle 122
Avenant n° 109 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Technicien de tir a l'arc » 126
Avenant n° 11 du 5 juillet 2007 relatif a la prime d'interruption d'activite 58
Avenant n° 110 du 8 avril 2016 relatif au CQP « Moniteur de roller skating » 126
Avenant n° 111 du 30 juin 2016 relatif a la prevoyance 129
Avenant n° 112 du 27 juillet 2016 relatif a l'integration du CDD specifique 129
Avenant n° 113 du 18 novembre 2016 relatif a la formation professionnelle 134
Avenant n° 114 NV-1
Avenant n° 114 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Moniteur de tennis de table » 134
Avenant n° 115 du 18 novembre 2016 relatif au CQP « Technicien sportif de rugby a XIII » 135
Avenant n° 116 NV-1
Avenant n° 116 du 4 mai 2017 relatif aux salaires 177
Avenant n° 117 du 1er juin 2017 relatif a la commission nationale de negociation et a la commission paritaire nationale d'interpretation et de validation (CPNIV) 137
Avenant n° 119 du 14 juin 2017 relatif a la prorogation de la designation de l'OPCA Uniformation 138
Avenant n° 12 du 5 juillet 2007 a l'annexe I portant sur les CQP 58
Avenant n° 121 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur de tennis 138
Avenant n° 122 du 13 septembre 2017 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relative au CQP animateur bouliste 139
Avenant n° 123 du 18 octobre 2017 relatif au forfait annuel en jours 139
Avenant n° 126 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP educateur tennis 142
Avenant n° 127 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP plieur de parachute de secours 142
Avenant n° 128 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP reparableur de parachutes 142
Avenant n° 129 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP initiateur voile 143
Avenant n° 13 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « Animateur des activites gymnastiques » 58
Avenant n° 130 du 3 mai 2018 relatif aux CQP « Animateur Pelote Basque » 143
Avenant n° 131 du 3 mai 2018 relatif au dialogue social 144
Avenant n° 132 du 3 mai 2018 relatif au travail a temps partiel (chapitre IV) 146
Avenant n° 133 du 3 mai 2018 relatif au travail a temps partiel (chapitre XII) 147
Avenant n° 134 du 26 juin 2018 relatif aux CQP baseball softball cricket (annexe 1 de la convention) 147
Avenant n° 135 du 26 juin 2018 relatif aux salaires 177
Avenant n° 136 du 25 octobre 2018 relatif a la prorogation de la designation de l'OPCA Uniformation 147
Avenant n° 137 du 4 decembre 2018 relatif aux CQP technicien des equipements d'escalade (annexe I de la convention) 148
Avenant n° 139 du 25 mars 2019 portant sur l'annexe I de la convention collective relative aux CQP 148
Avenant n° 14 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « Animateur de savate » 59
Avenant n° 140 du 25 mars 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2020 177
Avenant n° 141 du 21 mai 2019 relatif a la representation des salaries 149
Avenant n° 142 du 21 mai 2019 relatif au contrat a duree determinee dit « d'intervention » 151
Avenant n° 143 du 21 mai 2019 relatif a la formation professionnelle et a la collecte du paritarisme de branche 152
Avenant n° 144 du 2 juillet 2019 relatif aux CQP instructeur fitness (annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005) 156
Avenant n° 145 du 2 juillet 2019 relatif au CDD saisonnier 156
Avenant n° 146 du 22 octobre 2019 relatif a l'organisme certificateur de la branche 160
Avenant n° 147 du 23 janvier 2020 relatif a la mise a jour du texte de la convention collective 160
Avenant n° 148 du 23 janvier 2020 relatif a la definition de l'activite principale de l'entraîneur professionnel (chapitre XII de la convention) 164
Avenant n° 149 du 23 janvier 2020 modifiant la liste de l'article 5 a l'annexe I relatif aux CQP (Technicien sportif d'athletisme) 165
Avenant n° 15 du 5 juillet 2007 relatif au CQP « Guide de vehicules terrestres motorises » 60
Avenant n° 150 du 17 juin 2020 completant l'article 5 de l'annexe 1 relatif au CQP « Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractes » 168
Avenant n° 16 du 5 juillet 2007 relatif a la modulation du temps de travail 60
Avenant n° 17 du 6 septembre 2007 relatif a la grille de classification du chapitre XII 62
Avenant n° 18 du 6 septembre 2007 relatif a la creation d'une commission paritaire nationale 63
Avenant n° 19 du 6 septembre 2007 relatif aux groupements d'employeurs 64
Avenant n° 2 du 10 septembre 2019 a l'accord du 6 novembre 2015 relatif a la mise en place d'un regime conventionnel frais de sante 157
Avenant n° 20 du 6 septembre 2007 relatif aux avenants n°s 12, 14 et 15 du 5 juillet 2007 64
Avenant n° 21 du 6 septembre 2007 relatif a la sous-commission CQP 64
Avenant n° 22 du 6 septembre 2007 portant modification de l'avenant n° 14 du 5 juillet 2007 64
Avenant n° 23 du 10 decembre 2007 modifiant l'article 12.8 de la convention collective 65
Avenant n° 24 du 10 decembre 2007 modifiant l'article 1er de la convention collective 65
Avenant n° 26 du 21 avril 2008 relatif au droit individuel a la formation (DIF) 66
Avenant n° 27 du 21 avril 2008 relatif aux CQP 67
Avenant n° 29 du 16 juin 2008 a l'annexe I du 7 juillet 2005, relatif aux certificats de qualification professionnelle 67
Avenant n° 30 du 16 juin 2008 relatif au cqp tennis 68
Avenant n° 32 du 26 juin 2008 relatif au CQP « Technicien sportif de basket-ball » 68
Avenant n° 33 du 26 juin 2008 a l'annexe I relative aux CQP 69
Avenant n° 34 du 24 novembre 2008 relatif aux indemnites de licenciement 69
Avenant n° 35 du 24 novembre 2008 relatif aux periodes d'essai 69
Avenant n° 37 bis du 6 novembre 2009 portant modification du champ d'application de la convention 74
Avenant n° 37 du 24 novembre 2008 relatif au champ d'application de la convention 70

Avenant n° 38 du 22 avril 2009 relatif au CQP « Assistant moniteur char a voile » 70
Avenant n° 39 du 22 avril 2009 relatif au CQP « Assistant professeur en arts martiaux » 71
Avenant n° 4 du 21 decembre 2006 [annexe I] relatif aux CQP 55
Avenant n° 40 du 22 avril 2009 relatif a l'incidence de la recodification du code du travail 72
Avenant n° 41 du 22 avril 2009 relatif aux remunerations minimales 73
Avenant n° 42 du 16 novembre 2009 relatif au maintien de salaire du personnel non indemne par la securite sociale 74
Avenant n° 43 du 17 juin 2010 relatif au fonds d'aide au developpement du paritarisme 75
Avenant n° 44 du 7 juillet 2010 relatif a la recodification de la convention 75
Avenant n° 45 du 7 juillet 2010 relatif au champ d'application de la convention 76
Avenant n° 46 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Assistant moniteur motonautisme » 76
Avenant n° 47 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur d'aviron » 77
Avenant n° 48 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur de rugby a XV » 77
Avenant n° 49 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Moniteur de roller skating » 78
Avenant n° 5 du 8 mars 2007 relatif aux salaires 172
Avenant n° 50 du 7 juillet 2010 relatif au CQP « Agent de securite de l'evenementiel » 78
Avenant n° 51 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 175
Avenant n° 52 du 7 juillet 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 175
Avenant n° 53 du 15 decembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention 78
Avenant n° 54 du 15 decembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention 79
Avenant n° 55 du 15 decembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention 79
Avenant n° 56 du 10 fevrier 2011 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention 80
Avenant n° 57 du 10 fevrier 2011 relatif a la commission paritaire d'interpretation 80
Avenant n° 58 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Moniteur football americain » 82
Avenant n° 59 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Technicien de cheerleading » 83
Avenant n° 60 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Animateur de badminton » 83
Avenant n° 61 du 4 mai 2011 relatif au CQP « Moniteur de tir sportif » 83
Avenant n° 62 du 5 juillet 2011 relatif a la designation d'un OPCA 84
Avenant n° 63 du 9 novembre 2011 relatif au financement du paritarisme 84
Avenant n° 64 du 5 decembre 2011 relatif au CQP « Assistant moniteur char a voile » 85
Avenant n° 65 du 7 fevrier 2012 relatif au CQP « Technicien sportif de rugby a xv » 85
Avenant n° 66 du 7 fevrier 2012 relatif aux absences liees au mandat syndical 85
Avenant n° 67 du 7 fevrier 2012 relatif au CQP « Animateur hockey sur glace » 86
Avenant n° 68 du 7 fevrier 2012 relatif au CQP « Guide de vehicules terrestres motorises » 86
Avenant n° 69 du 7 fevrier 2012 relatif a la presentation des comptes prevoyance 87
Avenant n° 7 du 5 juillet 2007 a l'accord national professionnel portant creation d'une sous-commission CQP 56
Avenant n° 70 du 7 fevrier 2012 relatif au CQP « Plieur de parachute de secours » 87
Avenant n° 71 du 7 fevrier 2012 relatif au CQP « Operateur video/photo parachutisme » 88
Avenant n° 72 du 7 fevrier 2012 relatif au CQP « Moniteur de canoë-kayak » 88
Avenant n° 73 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012 176
Avenant n° 74 du 26 juin 2012 relatif au CQP « Animateur d'athletisme » 89
Avenant n° 75 du 4 octobre 2012 relatif au CQP « Assistant moniteur de voile » 89
Avenant n° 76 du 4 octobre 2012 relatif au CQP « Animateur des activites gymniques » 90
Avenant n° 77 du 4 octobre 2012 relatif a la commission paritaire nationale de prevention, d'hygiene, de securite et de veille sanitaire 90
Avenant n° 78 du 5 decembre 2012 relatif au CQP « Technicien sportif d'athletisme » 91
Avenant n° 79 du 5 decembre 2012 relatif au CQP « Educateur mobilite a velo » 91
Avenant n° 8 du 1er juin 2007 relatif aux modalites du contrat de travail intermittent 56
Avenant n° 80 du 5 decembre 2012 relatif au financement du paritarisme 91
Avenant n° 81 du 5 decembre 2012 relatif au contrat de travail intermittent a duree indeterminee 92
Avenant n° 82 du 9 avril 2013 relatif au CQP « Moniteur de roller skating » 93
Avenant n° 83 du 24 juin 2013 relatif a la formation professionnelle 93
Avenant n° 84 du 29 novembre 2013 relatif au CQP « Technicien de piste de karting » 96
Avenant n° 85 du 29 novembre 2013 relatif au fonds d'aide au developpement du paritarisme 96
Avenant n° 86 du 10 mars 2014 relatif au CQP « Moniteur de vol a plat en soufflerie » 97
Avenant n° 87 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail a temps partiel 97
Avenant n° 88 du 15 mai 2014 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2014 176
Avenant n° 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail a temps partiel 100
Avenant n° 9 du 1er juin 2007 relatif aux modalites du travail a temps partiel 56
Avenant n° 90 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'escrime » 102
Avenant n° 91 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Technicien sportif de basket-ball » 103
Avenant n° 92 du 20 juin 2014 relatif au CQP « Moniteur d'arts martiaux » 103
Avenant n° 93 du 22 septembre 2014 modifiant l'annexe I du 7 juillet 2005 relative aux CQP 104
Avenant n° 94 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « Animateur course d'orientation » 104
Avenant n° 95 du 22 septembre 2014 relatif au CQP « Animateur de savate » 104
Avenant n° 96 du 21 novembre 2014 relatif au CQP « Animateur escalade sur structures artificielles » 105
Avenant n° 97 du 15 decembre 2014 relatif a la designation d'un OPCA 106
Avenant n° 98 du 15 decembre 2014 relatif aux contributions formation 106
Avenant n° 99 du 24 mars 2015 relatif a la formation professionnelle 107
Avenant relatif au CQP « Animateur des activites gymnastiques » 58
Avenant relatif aux avenants n°s 12, 14 et 15 du 5 juillet 2007 64
Avenant « Salaires » n° 31 du 16 juin 2008 173
Avenant « Salaires » n° 36 du 24 novembre 2008 174

C

Calendrier de negociation 95, 136
Caractere collectif 112
Caractere obligatoire 112
CDD saisonnier 156
Certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention 78-80
Champ d'application 1, 81, 111, 112, 118, 148, 169, 190
Champ d'application de la convention 70, 76
Champ d'application et objet 112
Champ d'application territorial et professionnel 169

Chapitre Ier
- Champ d'application 1
Chapitre Ier Champ d'application 169, 190
Chapitre Ier Les joueurs 216
Chapitre Ier Statut du joueur de federale 1 196
Chapitre II
- Dialogue social et paritarisme 2
Chapitre II Clauses generales 190
Chapitre II Conditions d'application 169
Chapitre II Les entraineurs cadres et non cadres 216
Chapitre II Statut de l'entraineur de federale 1 205
Chapitre III
- Liberte d'opinion - Droit syndical - Representation des salaries 4
Chapitre III Procedures et instances 195
Chapitre III Stipulations finales 171
Chapitre IV
- Contrat de travail 6
Chapitre IX
- Classifications et remunerations 20
Chapitre V
- Temps de travail 12
Chapitre VI
- Principes generaux en matiere d'hygiene, securite, sante et conditions de travail 14
Chapitre VII
- Conges 15
Chapitre VIII
- Formation professionnelle 17
Chapitre X
- Prevoyance 22
Chapitre XI
- Pluralite d'employeurs - Groupements d'employeurs 24
Chapitre XII
- Sport professionnel 25
Chapitre XIII
- Epargne salariale - Compte epargne-temps 34
Classifications et remunerations 20, 82
Clause de revoyure 241
Clauses generales 190
Commission de suivi 241
Commission nationale de negociation et commission paritaire nationale d'interpretation et de validation (CPNIV) 137
Commission paritaire d'interpretation 80
Commission paritaire nationale de prevention, d'hygiene, de securite et de veille sanitaire 90
Compte epargne-temps (Epargne salariale - Compte epargne-temps) 34
Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle 120
Conditions d'adhesion 171
Conditions d'application 169
Conditions de suivi 171
Conditions de travail. - Securite au travail 121
Conges 15
Conges payes (Covid-19) 167
Consequences de l'entree dans le dispositif 169
Contrat a duree determinee dit « d'intervention » 151
Contrat de travail 6
Contrat de travail a temps partiel 97, 100
Contrat de travail intermittent a duree indeterminee 92
Contrat responsable 114
Contributions formation 106
Convention collective nationale du 7 juillet 2005 1
Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 etendue par arrete du 21 novembre 2006 1
Cotisations du regime conventionnel obligatoire 114
Cotisations et repartition 114
CQP 104
CQP 'Activites physiques et sportives sur prescription medicale' 148
CQP (Annexe I) 69
CQP animateur bouliste (Annexe 1) 139
CQP animateur de tennis (Annexe 1) 138
CQP baseball softball cricket 147
CQP educateur tennis (Annexe 1) 142
CQP initiateur voile (Annexe 1) 143
CQP instructeur fitness 156
CQP plieur de parachute de secours (Annexe 1) 142
CQP reparateur de parachutes (Annexe 1) 142
CQP technicien des equipements d'escalade 148
CQP Technicien sportif d'athletisme 165
CQP tennis 68
CQP « Accompagnateur en teleski nautique » 122
CQP « Agent de securite de l'evenementiel » 78
CQP « Animateur course d'orientation » 104
CQP « Animateur d'athletisme » 89
CQP « Animateur de badminton » 83
CQP « Animateur de savate » 59, 104
CQP « Animateur des activites gymniques » 90, 116

CQP « Animateur escalade sur structures artificielles » 105
CQP « Animateur hockey sur glace » 86
CQP « Animateur Pelote Basque » 143
CQP « Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractes » 168
CQP « Assistant moniteur char a voile » 70, 85
CQP « Assistant moniteur de tennis » 108
CQP « Assistant moniteur de voile » 89, 109
CQP « Assistant moniteur motonautisme » 76
CQP « Assistant professeur en arts martiaux » 71
CQP « Cartographe de course d'orientation » 117
CQP « Educateur mobilite a velo » 91
CQP « Guide de vehicules terrestres motorises » 60, 86
CQP « Moniteur d'arts martiaux » 103
CQP « Moniteur d'aviron » 77
CQP « Moniteur d'escrime » 102
CQP « Moniteur de canoë-kayak » 88
CQP « Moniteur de roller skating » 78, 93, 126
CQP « Moniteur de rugby a XV » 77
CQP « Moniteur de tennis de table » 134
CQP « Moniteur de tir sportif » 83
CQP « Moniteur de vol a plat en soufflerie » 97
CQP « Moniteur en sport adapte » 108
CQP « Moniteur football americain » 82
CQP « Operateur video/photo parachutisme » 88
CQP « Plieur de parachute de secours » 87
CQP « Technicien de cheerleading » 83
CQP « Technicien de piste de karting » 96
CQP « Technicien de tir a l'arc » 126
CQP « Technicien sportif d'athletisme » 91
CQP « Technicien sportif de basket-ball » 68, 103
CQP « Technicien sportif de rugby a XIII » 135
CQP « Technicien sportif de rugby a xv » 85
Creation d'une commission paritaire nationale 63

D

Date d'effet 129
Date d'effet. - Duree. - Depot 116
Date d'effet. - Duree. - Revision Denonciation. - Depot 116
Decret n° 2019-1388 du 18 decembre 2019 NV-1
Definition des garanties collectives presentant un degre eleve de solidarite 115
Definition entraineur professionnel 164
Denonciation 241
Depot (Date d'effet. - Duree. - Depot) 115
Depot (Date d'effet. - Duree. - Revision Denonciation. - Depot) 116
Depot et entree en vigueur 96, 111, 137
Depot, extension 82
Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 241
Depot. - Extension 129
Designation d'un OPCA 84, 106
Designation des OPCA 55
Devolution 240
Dialogue social 144
Dialogue social et paritarisme 2
Dispositions communes 190
Dispositions complementaires applicables en l'absence d'accord sectoriel 34
Dispositions d'application generale 27
DISPOSITIONS FINALES 34
Dispositions finales 121
Dispositions financieres 238
Dispositions generales 178, 215
Dispositions relatives a l'accord professionnel 54
Dispositions relatives au regime conventionnel obligatoire 114
Dispositions specifiques 216
Dispositions transitoires 121
Droit individuel a la formation (DIF) 66
Droit syndical - Representation des salaries (Liberte d'opinion - Droit syndical - Representation des salaries) 4
Duree et clause de reconduction 111
Duree et entree en vigueur 141, 240
Duree et suivi de l'accord 136
Duree. - Depot (Date d'effet. - Duree. - Depot) 115
Duree. - Revision Denonciation. - Depot (Date d'effet. - Duree. - Revision Denonciation. - Depot) 116

E

Effet 241
Effet et depot 159
Efforts proportionnes des instances dirigeantes 170
Egalite de remuneration 120
Egalite et prevention des discriminations 217
Egalite femmes-hommes 117
Egalite professionnelle femmes-hommes dans l'economie sociale et solidaire 224
Engagement en matiere de formation professionnelle 170

Engagements en matiere d'emploi 170
Entree en vigueur et duree 171
Epargne salariale - Compte epargne-temps 34
Evaluation 111
Evolution professionnelle 119
Extension 56, 64, 65, 75
Extension (Depot. - Extension) 129
Extension facultative du regime conventionnel obligatoire aux ayants droit du salarie 113

F

Financement de la formation professionnelle et du paritarisme 53
Financement du paritarisme 84, 91, 122
Financement du paritarisme et formation professionnelle 122
Fonds d'aide au developpement du paritarisme 75, 96
Forfait annuel en jours 139
Formation professionnelle 17, 93, 107, 123, 134
Formation professionnelle et collecte du paritarisme de branche 152
Formation professionnelle et paritarisme 81
Forme juridique et textes constitutifs 237

G

Garanties collectives presentant un degre eleve de solidarite 115
Gouvernance 238
Grille de classification du chapitre XII 62
Groupements d'employeurs 64
Groupements d'employeurs (Pluralite d'employeurs - Groupements d'employeurs) 22, 24

H

Handball masculin de 1re division 178

I

Incidence de la recodification du code du travail 72
Indemnites de licenciement 69
Integration du CDD specifique 129
Interpretation 241

L

Les entraineurs cadres et non cadres 216
Les joueurs 216
Liberte d'opinion - Droit syndical - Representation des salaries 4
Liste des diplomes prevue aux articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la CCNS (Annexe II
- Liste des diplomes prevue aux articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2 de la CCNS) 53
Loi applicable et reglement des differends 241

M

Maintien a l'identique de la couverture au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 decembre 1989 115
Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail 114
Maintien de salaire du personnel non indemne par la securite sociale 74
Maintien temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la securite sociale 115
Mise a jour de la convention collective 160
Mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle (Annexe I
- Mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle) 35
Mise en place d'un regime de frais de sante 111
Mise en place de l'APLD au sein de l'entreprise 170
Missions 238
Mixite dans l'emploi 119
Modalites d'information des salaries et des instances representatives du personnel 171
Modalites du travail a temps partiel 56
Mode operatoire 96, 136
Modification de l'annexe 1 « Regime conventionnel frais de sante » 141
Modification de l'annexe I relatif aux CQP 55
Modification de l'annexe I « Regime conventionnel frais de sante » 159
Modification de l'article 10.4 du chapitre X 129
Modification de l'article 10.8 du chapitre X 129
Modification de l'article 7.1 « Cotisations du regime conventionnel obligatoire » 141, 159
Modification de l'avenant n° 14 du 5 juillet 2007 64
Modification des titres IV a VII 158
Modification du champ d'application de la convention 74
Modification du preambule et de l'article 2 158
Modulation du temps de travail 60
Montant du financement des garanties collectives presentant un degre eleve de solidarite 115
Moyens d'action des sections syndicales 57

N

Negociation pluriannuelle 95, 135
Nouveau Titre IV Garanties collectives presentant un degre eleve de solidarite 115

O

Objectifs et priorites 111
Objectifs qualitatifs 111

Objectifs quantitatifs en matiere d'embauche 111
Objet 112
Objet et denomination 237
Organisation du dialogue social 109
Organisation du dialogue social (Covid-19) 168
Organisation du dialogue social pendant la periode de confinement due a l'epidemie de Covid-19 166
Organisme certificateur de la branche 160
Organismes assureurs labellises 159

P

Perimetre de l'operateur de competences 237
Perimetre de la negociation 96
Perimetre des beneficiaires 112
Periodes d'essai 69
Pluralite d'employeurs - Groupements d'employeurs 24
Preamble 98, 100, 109, 110, 112, 118, 130, 137, 141, 144, 152, 157, 160, 161, 164, 178, 190, 237
Presentation des comptes prevoyance 87
Prestations obligatoires minimales 113
Prevoyance 22, 82, 129
Prevoyance (Accident du travail - Prevoyance) 27
Prime d'interruption d'activite 58
Principes generaux en matiere d'hygiene, securite, sante et conditions de travail 14
Prise d'effet et dispositions diverses 148
Procedures et instances 195
Prorogation de la designation de l'OPCA Uniformation 138, 147, 148

R

Recodification de la convention 75
Recrutement 119
Reduction maximale de la duree de travail et indemnisation des salaries 169
Regime conventionnel frais de sante 141, 157
Regime conventionnel obligatoire 112
Regles particulieres a certaines entreprises 82
Relatif aux CQP 67
Relatif aux modalites du contrat de travail intermittent 56
Remunerations minimales 73
Repartition employeur/salarie 114
Representation des salaries 149
Representation des salaries (Liberte d'opinion - Droit syndical - Representation des salaries) 4
Revision 241
Revision Denonciation. - Depot (Date d'effet. - Duree. - Revision Denonciation. - Depot) 116
Revision et denonciation de l'accord 116
Role de la branche 121
Rupture du contrat de travail 115

S

Salaires 172-177
Salaires au 1er janvier 2019 177
Salaires au 1er janvier 2020 177
Salaires minima au 1er juillet 2014 176
Salaires minima au 1er septembre 2012 176
Salaries et activites eligibles 169
Section 1
- Dispositions d'application generale 27
Section 1 Dispositions generales 215
Section 2
- Dispositions complementaires applicables en l'absence d'accord sectoriel 34
Section 2 Dispositions specifiques 216
Securite au travail (Conditions de travail. - Securite au travail) 117
Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche 119
Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 240
Sous-commission CQP 64
SPOR 84
Sport professionnel 25
Statut de l'entraîneur de federale 1 205
Statut des joueurs 181
Statut du joueur de federale 1 196
Statut du joueur et de l'entraîneur 196
Statut du joueur et de l'entraîneur de federale 1 rugby 190
Stipulations finales 171
Stipulations specifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salaries ETP 171

T

Temps de travail 12, 82
Texte de base 1, 178, 190, 217, 224, 236
Thematiques de negociation 95, 135
Titre Ier Champ d'application et objet 112
TITRE Ier Dispositions communes 190
TITRE Ier Dispositions generales 178
Titre Ier Financement du paritarisme 122
Titre II Formation professionnelle 123

Titre II Regime conventionnel obligatoire	112
TITRE II Statut des joueurs	181
TITRE II Statut du joueur et de l'entraîneur	196
Titre III Dispositions relatives au regime conventionnel obligatoire	114
Titre IV Garanties collectives presentant un degre eleve de solidarite	115
Titre V Date d'effet. - Duree. - Revision Denonciation. - Depot	116
Travail a temps partiel (chapitre IV)	146
Travail a temps partiel (chapitre XII)	147

