

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT

Chapitre 1 - Champ d'application

Article 1.1 - Champ d'application

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

- organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;
- gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
- enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;
- promotion et organisation de manifestations sportives ;

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 généralement des codes N.A.F.926 A et 926 C.

Avis d'interprétation

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

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

-Les structures de type M.J.C., Maisons de quartier, Maisons pour tous, Amicales laïques, Foyers ruraux, ne relèvent pas habituellement de la convention collective nationale du sport.

Le champ d'application de la convention collective du sport ne concerne pas les entreprises de droit privé à but lucratif qui exercent des activités à titre principal récréatives et/ou de loisirs sportifs, pouvant inclure notamment l'animation et/ou la sensibilisation, l'accompagnement visant la sécurité des personnes, et/ou la surveillance. Ces entreprises n'exercent qu'à titre accessoire des activités d'enseignement (et notamment d'éducation) et en aucun cas des activités d'entraînement en vue de la compétition.

Article 1.2 - Dispositions transitoires

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

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

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

Article 1.3 - Les avantages acquis

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

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

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

Article 1.4 - Révision et dénonciation

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

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de dénoncer la présente convention moyennant un préavis de trois mois, de date à date, par pli recommandé à chacune des autres parties, accompagné d'un nouveau projet de convention collective.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de vingt-quatre mois à compter du dépôt de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les trois mois qui suivent l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation.

Article 1.5 - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du Code du travail.

Chapitre 2 - Dialogue social et paritarisme

Article 2.1 - Commission nationale de négociation

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

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

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

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

Article 2.2 - Commission paritaires nationales

2.2.1 - Dispositions générales

2.2.1.1 - Composition

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

Les représentants sont désignés par les dites organisations professionnelles qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Le nombre de représentants sera fixé spécifiquement pour chaque CPN.

2.2.1.2 - Participation

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

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

2.2.2 - Commission paritaire nationale d'interprétation

Une commission paritaire nationale d'interprétation est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention.

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.

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 fera l'objet d'un avenant à la présente convention soumis à extension.

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

2.2.3.1 - Objectifs

La C.P.N.E.F. est chargée de mettre en place, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs suivants :

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

2.2.3.2 - Emploi

En matière d'emploi, la C.P.N.E.F. est particulièrement chargée pour la branche d'étudier et de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour :

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

2.2.3.3 - Formation

En matière de formation, la C.P.N.E.F. est particulièrement chargée pour la branche :

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

2.2.3.4 - Composition

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

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

2.2.4.1 - Objectifs

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

- d'analyser toutes les banques de données (statistiques de la CNAMTS, risques professionnels...);
 - de proposer aux partenaires sociaux des actions en vue d'une politique de prévention de la santé et de sécurité au travail ;
 - d'élaborer des recommandations après analyse des activités physiques et sportives sur les différents dispositifs de sécurité selon les réglementations en vigueur ;
 - de donner à la Commission mixte paritaire (CMP), sur sa demande, des avis sur tout sujet entrant dans ses attributions.
- Elle pourra en tant que de besoins faire appel à des experts.

2.2.4.2 - Composition

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

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

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

2.2.5 - Commission paritaire de dialogue social

2.2.5.1 - Objectifs

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

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

2.2.5.2 - Composition

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

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

Article 2.3 - Aide au paritarisme

Préambule

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

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

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

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

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

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

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. Cette cotisation, dont le taux est fixé à 0,05 % et le versement minimum à 3 €, sera appelée dès le premier euro.

Ce taux sera renégocié annuellement au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Cette cotisation sera recouvrée par l'OPCA UNIFORMATION, en même temps, mais distinctement que les cotisations de formation professionnelle, 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.

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

Article 3.1 - Données générales

3.1.1 - Liberté d'opinion et liberté civique

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent le droit de chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV 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 - Autorisations d'absences liées à la négociation conventionnelle

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés, délégués nationaux mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national au titre de la présente convention.

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.

3.1.3.2 - Autres autorisations

Des autorisations d'absence exceptionnelle non rémunérée peuvent être accordées aux salariés ayant été mandatés par leur organisation syndicale, à raison de 10 jours par an.

A cet effet, une demande écrite doit être présentée contre décharge ou adressée en recommandé avec accusé de réception 15 jours avant la date de départ. Sans réponse écrite de l'employeur, remise au salarié contre décharge dans un délai de 5 jours pleins ouvrés, l'absence est réputée autorisée.

Article 3.2 - Délégués syndicaux et sections syndicales

3.2.1 - Désignation des délégués syndicaux

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

Dans les entreprises de 7 à 49 salariés conformément à l'article L. 412.11 dernier alinéa du Code du travail les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

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

3.2.2 - Rôle du délégué syndical

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

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

3.2.3 - Les sections syndicales et leurs moyens d'action

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 -hors des endroits accessibles au public- des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des salariés, et d'une manière générale conformes aux dispositions légales.

Dans chaque entreprise et ses annexes et en accord avec le chef d'entreprise, un emplacement sera réservé pour l'affichage des informations d'ordre professionnel et syndical dans des locaux réservés au personnel et non ouverts au public.

Lorsque aucun lieu ne peut être valablement réservé ou retenu pour l'affichage syndical, l'employeur est tenu de diffuser, 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, contenant les informations n'ayant pu être affichées. 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 412.20 du Code du travail, étant entendu que pour, l'application de l'alinéa premier de cet article, le crédit d'heures attribué à chaque délégué syndical est fixé à :

- 2 heures par mois dans les entreprises de 7 à 49 salariés ;
- 10 heures par mois, dans les entreprises occupant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois, dans les entreprises occupant de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises occupant plus de 500 salariés.

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

Article 3.3 - Délégués du personnel

3.3.1 - Election des délégués du personnel

Les délégués du personnel seront élus et exerceront leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions de la loi et des textes subséquents, complétées par les dispositions suivantes :

Dans chaque entreprise comprenant 7 salariés et plus au sens de l'article L 421-2 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 : 1 titulaire
- de 11 à 20 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant
- de 21 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
- à partir de 125 salariés : conditions prévues par le Code du travail.

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

Sont électeurs les salarié(e)s âgé(e)s de 16 ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 5, 6 et 8 du Code électoral (Code du travail L 423-7).

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

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

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

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

Un exemplaire du procès-verbal de l'élection des délégués sera :

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

3.3.2 - Rôle et moyens des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, aux classifications professionnelles, à la protection sociale, à l'application du Code du travail ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise, à l'hygiène, à la sécurité et à la prévoyance sociale et de saisir le Service Départemental du Travail et de l'Emploi de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

En cas d'urgence, les délégués, titulaires et suppléants, seront reçus collectivement et immédiatement sur leur demande par le chef d'entreprise ou son représentant.

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

- 2 heures par mois pour les entreprises d'au plus 10 salariés ;
- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 salariés à 50 salariés ;
- 15 heures au-delà de 50 salariés.

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

Les délégués du personnel sont convoqués par l'employeur à une réunion mensuelle au moins, avec le responsable de l'entreprise ou son représentant (art. L 424-4 du Code du travail).

Article 3.4 - Comité d'entreprise

3.4.1 - Création

Un comité d'entreprise est créé, selon les conditions prévues par la loi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP (équivalent temps plein). L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

Cependant dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de créer un comité d'entreprise par accord d'entreprise. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser au comité d'une part, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0.2% de la masse salariale brute (art L 434-8) et d'autre part, une subvention destinée au financement des œuvres culturelles et sociales qui ne peut pas être inférieure à 1% de la masse salariale brute.

3.4.2 - Attributions

Les attributions du comité d'entreprise sont celles définies par les articles L 432-1 et suivants du Code du travail.

3.4.3 - Modalités de fonctionnement

Les modalités de fonctionnement du Comité d'entreprise sont celles définies aux articles L 434-1 et suivants du Code du travail. Les membres du Comité d'entreprise disposent notamment pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures de 20 heures par mois, assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 3.5 - Protection des représentants du personnel

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

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

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

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

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

En application des articles L. 451-1 et suivants du Code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 15 jours par an.

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

Le nombre annuel total de jours de congés pris pour ces formations par l'ensemble du personnel est défini par la Loi.

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

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

Chapitre 4 - Contrat de travail :

Article 4.1 - Principes directeurs

4.1.1 - Non-discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

4.1.1.1 - Egalité professionnelle entre hommes et femmes

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

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du Code du travail.

Dans les établissements qui emploient du personnel féminin le texte des articles L. 140-2 à L. 140-7 du Code du travail doit être affiché conformément aux dispositions de l'article L. 140-7 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. 122-45 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. 323-1 du Code du travail de réserver des emplois aux travailleurs handicapés, aux mutilés de guerre et assimilés.

4.1.2 - Objectifs généraux

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

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

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

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

Article 4.2 - Conclusion du contrat de travail, embauche

4.2.1 - La conclusion du contrat

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

Il mentionne notamment :

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

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

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

4.2.2 - La 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.

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

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

- d'avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de son employeur et de la caisse de Sécurité sociale;
- d'être pris en charge à ce titre par le Régime Général de la Sécurité sociale ou un autre régime.

4.3.1 - Absences pour maladie

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

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

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

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

Lorsque l'arrêt de travail a été prolongé, c'est le premier jour de l'arrêt initial qui est pris en compte pour le calcul.

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

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

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

4.3.2 - Absences pour maladie professionnelle ou accident du travail

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

Il est rappelé que la rupture du contrat de travail ne peut intervenir en aucun cas pendant la durée de l'arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, sauf dispositions particulières prévues aux articles L. 122-32 -2 et suivants du Code du travail.

Article 4.4 - Rupture du contrat de travail

4.4.1 - La démission du salarié

Le salarié peut démissionner à tout moment sous réserve du respect d'un préavis d'une durée de :

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

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

4.4.2 - La retraite

4.4.2.1 - Initiative du départ

4.4.2.1.1 - Mise à la retraite

Un salarié, ayant atteint l'âge de la retraite prévu par l'article L.351.1 du code de la sécurité sociale et ayant cotisé le nombre suffisant d'annuités pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ne peut pas refuser sa mise en retraite d'office par l'employeur.

4.4.2.1.2 - Départ à la retraite

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

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

4.4.2.2 - Indemnités de départ ou de mise à la retraite

4.4.2.2.1 - Indemnité de départ en retraite

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

- 1½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 mois après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 mois après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

4.4.2.2 - Indemnité de mise à la retraite

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

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

4.4.2.3.1 - Conditions pour une mise à la retraite

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié, employé ou cadre qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du même code, ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat lorsque les conditions décrites ci-dessous sont remplies :

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans s'accompagne soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai d'un an à compter de la mise à la retraite d'un salarié, soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L.321-1 du Code du travail.

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

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

4.4.2.3.2 - Indemnité de mise à la retraite

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

4.4.2.3.3 - Procédure de mise à la retraite

Lorsqu'un employeur envisage de mettre à la retraite un salarié de moins de 65 ans, il informe le salarié de son intention par lettre recommandée avec accusé de réception. Il doit être précisé dans cette lettre que le salarié sera reçu pour un entretien spécifique et qu'il devra demander, si cela n'est pas déjà effectué, une copie de son relevé de carrière. Ce relevé sera communiqué à l'employeur lors de l'entretien.

Dans les conditions réglementaires où la procédure peut être mise en œuvre, l'employeur notifie sa décision au salarié en respectant un délai de prévenance égal au préavis conventionnel. Ce délai de prévenance est doublé lorsque le salarié ou le cadre justifie d'au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

4.4.2.4.1 - Conditions pour une mise à la retraite

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

La mise à la retraite s'accompagne soit :

- de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein dans un délai d'un an à compter de la mise à la retraite d'un salarié ;
- du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L.321-1 du Code du travail.

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

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

4.4.2.4.2 - Indemnité de mise à la retraite

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

4.4.2.4.3 - Procédure de mise à la retraite

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

4.4.3 - Le licenciement

4.4.3.1 - La procédure

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

4.4.3.2 - Le préavis

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

- 1 mois pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour le salarié dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
- 3 mois pour le salarié cadre.

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

4.4.3.3 - L'indemnité de licenciement

La rupture du contrat de travail du fait du licenciement pour motif personnel donne lieu, sauf en cas de faute lourde ou grave, au versement d'une indemnité équivalente à 1/10 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise.

Cette indemnité est augmentée de :

- 1/10 de mois de salaire pour les années de présence supérieures à 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3/20 de mois de salaire pour les années de présence supérieures à 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de licenciement économique, les dispositions légales s'appliquent.

Pour le calcul du nombre d'années de présence, seules les périodes de travail effectif, telles que définies à l'article 5-1-1, sont à prendre en compte.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, selon le cas le plus favorable, soit la moyenne des 12 derniers mois, soit la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au prorata temporis.

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

4.4.3.4 - Indemnité compensatrice de congés payés

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

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

4.4.3.5 - L'autorisation d'absence pour recherche d'emploi dans le cadre d'un licenciement

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

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

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

Article 4.5 - Le contrat de travail intermittent

4.5.1 - Définition et champ d'application

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, dont le temps de travail contractuel ne peut excéder 1250 heures sur une période de 36 semaines maximum, conclu afin de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. 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.

Un accord d'entreprise pourra compléter la liste des emplois visés.

4.5.2 - Droits des salariés

Les salariés en CDI bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet (L. 212-4-14 du Code du travail), le cas échéant au prorata temporis.

4.5.3 - Modalités

Dans le champ de la présente convention, la nature de l'activité ne permet pas toujours de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes. Seront précisées dans le contrat de travail les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés (L. 212-4-13 du Code du travail).

Dans les périodes non définies, le salarié titulaire d'un autre contrat de travail qui le rend indisponible, peut refuser les jours et horaires de travail proposés incompatibles avec le contrat en cours sous réserve d'avoir communiqué à l'employeur les termes de ce contrat.

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 œuvre.

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 de 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.

4.5.4 - 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.

Article 4.6 - Le 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 l'article L. 212-4-2 du Code du travail.

4.6.1 - Définition et droits

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.

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

4.6.2 - 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 ait été pourvu.

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 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.

4.6.4 - Les heures complémentaires

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

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.

4.6.4.1 - Conditions d'application

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.

4.6.4.2 - Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont rémunérées au tarif normal tant que le volume horaire total n'excède pas l'horaire contractuel augmenté de 10%. Au-delà, et dans la limite de 33%, les heures sont payées avec une majoration de 25%.

4.6.5 - 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 au prorata 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 au prorata 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.

4.6.6 - Dépassements permanents de la durée du travail prévue

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

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

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

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

4.7.1 - Contrats saisonniers

Un contrat de travail saisonnier peut être conclu conformément aux dispositions de l'article L 122-1-1, 3° du Code du travail.

4.7.2 - Contrat d'intervention

Le contrat dit « d'intervention » est un contrat à durée déterminée conclu au titre de l'usage constant, entrant dans la définition de l'article L. 122-1-1 du Code du travail, dans les conditions et limites suivantes :

- il est réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée dans le temps ;
- il a pour objet la mise en œuvre des tâches spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations ;
- sa durée est liée à celle de l'événement organisé.

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

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

Chapitre 5 - Le temps de travail

Article 5.1 - Dispositions générales

5.1.1 - Le temps de travail effectif

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

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

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

5.1.2 - Heures supplémentaires

5.1.2.1 - Définitions et conditions générales

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail. Les employeurs peuvent y avoir recours dans la limite du contingent annuel fixé par la loi et dans les conditions suivantes :

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

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

5.1.2.2 - Contreparties

5.1.2.2.1 - Majoration ou repos compensateur de remplacement

Toute heure effectuée au delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découlerait conformément aux dispositions de l'article L.212.5 du Code du travail donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

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

5.1.2.2.2 - Repos compensateurs obligatoires

Outre la récupération telle que définie ci-dessus, la réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit pour le salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 212-5-1 du Code du travail, à un repos compensateur défini comme suit :

5.1.2.2.1 - 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 - 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.

Le repos sera pris conformément aux dispositions de l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

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

5.1.3 - Durées maximales journalières et hebdomadaires

5.1.3.1 - Durées maximales journalières

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

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

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

Dès lors que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, l'amplitude maximale journalière ne peut pas dépasser 13 heures sauf si un accord collectif le prévoit. Dans ce cas, le dépassement exceptionnel ne peut être mis en place qu'avec l'accord du salarié et dans la limite de 12 jours par an.

5.1.3.2 - Durées maximales hebdomadaires

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

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

5.1.4 - -Repos hebdomadaire et jours fériés

5.1.4.1 - Le principe

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

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

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

5.1.4.2 - Modalités

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

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

Le calcul du nombre de dimanches non travaillés s'effectue au prorata temporis quand la durée du contrat de travail est inférieure à un an.

Si un jour de repos hebdomadaire est travaillé, les heures effectuées ce jour-là par les personnels seront payées avec une majoration de 50% du tarif normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (soit 1 heure 30 minutes de récupération par heure travaillée). Il en est de même pour les jours fériés travaillés.

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

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

Article 5.2 - La modulation du temps de travail

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 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.

Il est convenu d'appeler "heures de modulation" les heures de travail effectuées au-delà du temps de travail hebdomadaire moyen annuel de l'accord, et "heures de compensation" les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un temps de travail hebdomadaire inférieur au temps de travail hebdomadaire moyen annuel de l'accord.

5.2.2 - Dispositions communes

5.2.2.1 - Recours à la modulation

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 L212-4-6 du code du travail. 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, un mois avant le début de la période de modulation.

Si, au titre d'une période ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule de modulation ou d'y renoncer, les salariés et leurs représentants sont consultés et informés avec un préavis de 3 mois.

5.2.2.2 - Mise en œuvre

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.

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 de modulation, les heures de compensation et les heures dépassant l'horaire plafond, enregistrées 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.

5.2.2.3 - Information du salarié

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.

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

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

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à 35 heures à l'expiration de délai-congé. Dans ce cas, les heures de dépassement bénéficient des bonifications ou 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.

5.2.3 - 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 annuelle définie de 12 mois consécutifs, dans les conditions et limites suivantes :

1. Sur cette période annuelle, la durée hebdomadaire de travail hors heure supplémentaire, ne devra pas excéder en moyenne 35 heures par semaine travaillée. Pour l'ensemble de l'année, la durée de travail ne pourra pas excéder en moyenne 1575 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. Une période de haute activité correspond à une durée hebdomadaire égale ou supérieure de 41 heures. Chaque période de haute activité ne pourra être organisée sur plus de huit semaines consécutives, les intervalles entre deux périodes hautes ne pouvant être inférieurs à deux semaines de 35 heures hebdomadaires ou de congés payés;
3. Le nombre de semaines travaillées de 48 heures ne peut excéder 14 semaines par an ;
4. 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 ;
5. Pour les périodes d'activité réduite, la modulation pourra s'effectuer sous la forme de journée ou demi-journée non travaillée.

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, le salarié bénéficie d'un droit de refus.

En cas d'acceptation, il bénéficie d'une contrepartie selon le tableau suivant :

Seuil de déclenchement	Contrepartie
Une semaine non travaillée est travaillée ou l'inverse	une demi-heure de repos par fluctuation hebdomadaire
Une journée non travaillée est travaillée ou l'inverse	une demi-heure de repos toutes les deux fluctuations journalières
Une demi-journée de travail est inversée	une demi-heure de repos toutes les quatre fluctuations de demi-journée

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

5.2.3.3 - Modifications exceptionnelles

En cas de survenance de circonstances exceptionnelles rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut réduire immédiatement l'horaire de travail sans respecter la procédure prévue.

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.

S'il apparaît, à la fin de la période annuelle, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée à tout moment dans le cas d'une réduction significative du programme.

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 - Heures supplémentaires non programmées

Constituent des heures supplémentaires non programmées en application de l'article 5.2.3.1 :
- les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire ;
- ainsi que, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle fixée à l'article 5.2.3.1 à l'exclusion des heures ci-dessus.

Ces heures sont rémunérées en tant qu'heures supplémentaires conformément aux dispositions de l'article L 212.5 du Code du travail.

Dans ce cas, le contingent d'heures supplémentaires est limité à 70 heures par an.

5.2.4 - Travail à temps partiel modulé

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 - Introduction de la modulation dans les contrats à temps partiel en cours

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 .

5.2.4.3 - Programmation

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.

5.2.4.4 - Rémunération

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

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

Article 5.3 - Situations particulières

5.3.1 - Les cadres

5.3.1.1 - Définitions et champ d'application

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

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

5.3.1.1.1 - Les cadres dirigeants

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

Les dispositions du livre deuxième, Titre I du Code du travail relatives à la durée du travail et au travail de nuit et celle du livre deuxième du Titre II du Code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et jours fériés ne s'appliquent pas à ces cadres, qui perçoivent une rémunération forfaitaire correspondant à un nombre indéterminé d'heures de travail.

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

5.3.1.1.2 - Les cadres intégrés

Les cadres intégrés répondent aux critères de l'article L. 212-15-2 du Code du travail.

La nature de leurs fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

5.3.1.1.3 - Les cadres autonomes

Sont considérés comme cadres autonomes les cadres qui ne sont ni des cadres dirigeants, ni des cadres intégrés tels que définis ci-dessus par la présente convention.

Relèvent notamment de cette catégorie les cadres qui bénéficient d'une autonomie significative dans l'organisation de leur emploi du temps.

5.3.1.2 - Forfaits applicables aux cadres

5.3.1.2.1 - Le forfait annuel en jours

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

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L 212-16 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 considéré est alors réduit d'autant.

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

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

Les cadres soumis à ce régime disposeront d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures au minimum). Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel seront établis en fin de période afin de déterminer le nombre de jours effectivement travaillés.

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

5.3.1.2.2 - Le forfait annuel en heures

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

La durée annuelle de travail ne pourra excéder 1575 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L 212-16 du Code du travail, heures supplémentaires non prises en compte. La durée journalière de travail pourra atteindre 12 heures maximum. Dans ce cas, les dispositions des articles 5.1.3.1 et 5.1.3.2 relatifs aux amplitudes maximales ne s'appliquent pas sans pouvoir déroger toutefois au repos quotidien de 11 heures consécutives.

La durée hebdomadaire de travail pourra atteindre 48 heures maximum sans pouvoir déroger à un repos de 35 heures (soit 24 heures de repos hebdomadaire auxquelles s'ajoute le repos quotidien de 11 heures).

Un relevé des heures effectuées pour chaque salarié devra être établi sur un document mis à sa disposition par l'employeur. Ce document devra être conservé pendant un an. Les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail de chaque salarié feront l'objet d'une information annuelle du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent. A défaut, un entretien individuel annuel permettra de faire un bilan avec chacun des salariés concernés.

5.3.2 - Les personnels non cadres itinérants

5.3.2.1 - Définitions

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

1. Ces personnels :

- soit travaillent en dehors de l'entreprise :
 - au moins 40% de leur temps dans le cadre de chaque semaine de travail ;
 - ou dans l'année plus de 86 jours ;
- soit passent en déplacement :
 - au moins une nuit dans le cadre de chaque semaine de travail ;
 - ou plus de 47 nuits dans l'année.

2. Ils disposent nécessairement d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exécution de leur travail en sorte que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée.

5.3.2.2 - Forfaits applicables

Le temps de travail des salariés non cadre itinérants pourra être évalué sur la base d'un forfait annuel en heures dans les conditions définies aux articles 5.3.1.2.2 ci-dessus.

5.3.3 - Autres situations particulières

5.3.3.1 - Astreintes

5.3.3.1.1 - Définition et champ d'application

Conformément à l'article L. 212.4 bis 1er alinéa du Code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

5.3.3.1.2 - Modalités de mise en place

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail. La contrepartie sera accordée sous forme de repos. Cette contrepartie sera de deux heures trente de repos pour 24 heures d'astreinte, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte.

Ce repos pourra être remplacé par une contrepartie financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

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

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

Toutefois, hormis pour les emplois de cadres en forfait jours, le temps de trajet effectué dans le cadre d'une mission donne lieu à contrepartie, mais n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif. Cette contrepartie sera un repos compensateur d'une durée de 10% du temps de déplacement jusqu'à 18 heures cumulées dans le mois, au-delà de 25%.

Ce repos compensateur pourra être remplacé par une compensation financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

5.3.3.3 - Travail de nuit

5.3.3.3.1 - Définitions et champ d'application

Est considéré comme travail de nuit dans la branche, la période de travail effectif qui s'étend de 22 heures à 7 heures ; toutefois il est possible par accord d'entreprise de lui substituer une période de 9H consécutives comprise entre 21 heures et 6 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins trois heures de son temps de travail quotidien dans la plage "horaire de nuit" ;
- ou celui effectuant au moins 300 heures dans cette plage au cours d'une année civile.

Les entreprises de la branche pourront avoir recours au travail de nuit pour les situations d'emploi où la continuité de l'activité s'impose.

Les entreprises ayant recours au travail de nuit veilleront particulièrement :

- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des prescriptions particulières en cas de maternité ;
- et aux conditions de travail des salariés concernés.

5.3.3.3.2 - Modalités et contreparties

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

Pour les salariés définis ci-dessus, chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 12.5%.

Pour les travailleurs de nuit, les durées maximales légales de travail sont de 10 heures par nuit et de 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5ème semaine doit être de 35 heures au plus.

5.3.3.3.2.2 - Pour les autres salariés

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

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

5.3.3.3.2.3 - Temps de pause

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

5.3.3.4 - Equivalences

5.3.3.4.1 - Présence nocturne obligatoire

A la demande de l'employeur, les salariés peuvent être amenés à effectuer des présences nocturnes. Celles-ci impliquent des périodes de travail mais également des temps d'inaction sur le lieu de travail. Elles donnent lieu à un régime d'équivalence défini comme suit : rémunération sur la base de deux heures trente par nuitée effectuée de 11 heures maximum, assorties d'une majoration de 25% à l'exclusion de toute autre majoration.

5.3.3.4.2 - Accompagnement et encadrement de groupe

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

Lorsque les salariés réalisent des missions d'accompagnement et d'encadrement de groupe comprenant une présence nocturne obligatoire, le régime d'équivalence par journée de travail est le suivant : rémunération sur la base de 7 heures pour une présence de 13 heures maximum, s'ajoutant à la rémunération prévue à l'article 5.3.3.4.1.

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

5.3.3.5 - Modalité de prise des repos compensateurs

Les droits acquis en application des dispositions de l'article 5.3.3 se cumulent avec ceux acquis au titre de l'article 5.1.2.2.2.1 et sont utilisés dans les conditions définies à l'article 5.1.2.2.2.2.

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

Article 6.1 - Conditions de travail

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

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

Article 6.2 - Santé, Hygiène, Sécurité

6.2.1 - Médecine du travail

6.2.1.1 - Principe

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

6.2.1.2 - Visite d'embauche

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage (Art R 241-48).

6.2.1.3 - Visite médicale périodique

Conformément à l'article R 241-49 du Code du travail, tout salarié doit bénéficier au moins tous les 24 mois qui suivent la visite d'embauche, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen doit ensuite être renouvelé tous les 24 mois. Pour les postes à surveillance médicale renforcée définie par l'article R.241.50 du Code du travail, cet examen est renouvelé au moins annuellement.

6.2.2 - Sécurité

6.2.2.1 - Préambule

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

6.2.2.2 - Devoir d'information

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

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

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

La mise en place d'un C.H.S.C.T s'impose si l'effectif d'au moins 50 salariés ETP a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années qui précèdent la date de la désignation des membres du C.H.S.C.T. (Code du travail art L 236-1)

A défaut de l'obligation ci-dessus, les questions d'hygiène et de sécurité relèvent de la compétence des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat (article L 236-11 du Code du travail), et sont tenus à certaines obligations, notamment de réserve et de confidentialité (article L 236-3-al. 2 du Code du travail).

6.2.4 - Prévention et éthique

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

6.2.5 - Droit de retrait et danger grave et imminent

Conformément aux articles L 231-8 et suivants du Code du travail aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail non conforme aux règles de sécurité susmentionnées (art. 6.2.2.2) lorsque cette situation présente un danger grave et imminent pour leur intégrité physique ou pour leur santé.

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

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

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

Les missions, les attributions, les modalités de saisine sont définies dans le chapitre 2.

A partir d'une veille sanitaire, une politique de prévention active sera mise en place :

- analyse de toutes les banques de données (statistiques de la CNAMTS, risques professionnels,...) ;
- élaboration d'actions en vue d'une politique de prévention médicale et de sécurité y compris en matière de dopage ;
- élaboration de recommandations après analyse des activités physiques et sportives sur les différents dispositifs de sécurité selon les réglementations en vigueur ;
- tous les sujets diligentés par la commission paritaire de négociation.

En fonction des besoins, la commission pourra faire appel à des experts.

Chapitre 7 - Les congés

Article 7.1 - Les congés payés annuels

7.1.1 - Droit aux congés

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

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

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

7.1.2 - Périodes assimilées à un temps de travail effectif

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

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

7.1.3 - Prise des congés payés

La période de prise des congés payés est située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L. 223-7 et L. 223-8 du Code du travail.

Article 7.2 - Les congés pour événements familiaux

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

- 5 jours consécutifs pour le mariage du salarié ;
- 5 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours consécutifs pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours consécutifs pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 1 jour pour décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un beau-père ou de la belle-mère d'un salarié ;
- 1 jour pour déménagement

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

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

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

7.3.1 - Congé de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (article L. 122-26 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 4 article 4.3.2.

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

7.3.2 - Le congé d'adoption

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

7.3.3 - Le congé paternité

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

7.3.4 - Congé sans solde

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

7.3.4.1 - Procédure

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

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

Après deux reports consécutifs dans un délai d'un an, le congé est de droit, sauf si le quota de 2 p. 100 de l'effectif total des salariés est atteint pour ce congé. Ce quota ne peut faire obstacle à ce qu'un salarié au moins bénéficie du congé sans solde dans des entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés.

7.3.4.2 - Effets du congé sans solde

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

7.3.4.3 - Fin du congé

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

Si, à l'expiration du congé, le salarié n'a pas sollicité de réintégration, l'employeur peut constater la rupture du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 4.4, étant entendu qu'aucune indemnité n'est due au salarié qui ne peut effectuer le préavis

7.3.4.4 - Renouvellement

Le congé sans solde est renouvelable deux fois sans pouvoir excéder une durée maximale de trois ans.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 8 - Formation professionnelle

Préambule

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

Les partenaires sociaux du sport souhaitent en conséquence :

- Réaffirmer le rôle de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche,
- Utiliser l'observatoire des métiers du sport pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation,
- Inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 8.1 - Plan de formation

8.1.1 - Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

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

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

8.1.2 - Catégorisation des actions de formation et rémunération

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

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation,
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

8.1.2.1 - Les actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe.

Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif

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

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

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

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

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont considérées comme un temps de travail effectif.

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

Ces heures sont imputables sur le plan de formation.

8.1.2.3 - Les actions de développement des compétences

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 8.2 - Droit Individuel à la Formation (DIF)

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier l'application du DIF pour la branche sport dans un délai d'un an après extension.

Article 8.3 - Congé Individuel de Formation (CIF)

8.3.1 - Principes

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

8.3.2 - Ancienneté

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF CDD est :

- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats emploi-solidarité au cours des cinq dernières années ;
- dont quatre mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée, y compris les contrats emploi-solidarité, au cours des douze derniers mois.

8.3.3 -

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

Article 8.4 - Contrats de professionnalisation

8.4.1 - Contrat de professionnalisation

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

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

8.4.2 - Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) utilisable dans la branche du sport ;
- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un autre CQP ou d'un titre professionnel ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du sport.
- de préparer l'obtention de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi occupé ;

8.4.3 - Public visé

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

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

8.4.4 - Modalités

8.4.4.1 - Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi, dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP de la branche et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un autre CQP ou d'un titre professionnel par la CPNEF.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois.

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

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre professionnel, le diplôme ou le CQP est obtenu.

8.4.4.2 - Durée de la formation

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

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25% lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat, d'un titre professionnel ou d'un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

8.4.4.3 - CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 8.2.4.1 et 8.2.4.2.

8.4.4.4 - Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 8.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 70% du SMIC la première année et 80% du SMIC, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 25 ans (cf. article 7.4.3 a.).

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

8.4.4.5 - Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

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

Article 8.5 - Périodes de professionnalisation

La branche sport souhaite favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 8.4.4.5.
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

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

8.5.1 - Salariés prioritaires

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

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

8.5.2 - Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

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

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

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

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

Article 8.6 - Article 8.6 – Contributions

8.6.1 - Dispositions générales

Toute entreprise est tenue de consacrer au moins 1.6% de la masse salariale brut au financement de la formation professionnelle continue.

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

8.6.2 - Répartition des fonds :

8.6.2.1 - Pour les entreprises de 10 salariés et plus

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

8.6.2.2 - Pour les entreprises de moins de 10 salariés

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

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

Article 8.7 - Répartition de la contribution professionnalisation

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

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

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

Cette délibération fixera la liste des CFA, les modalités de leur financement, ainsi que leurs objectifs en matière de formation.

La CPNEF établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des «DIF prioritaires » et pouvant être financées par l'OPCA avec les fonds collectés ci-dessus.

Article 8.8 - Observatoire des métiers du Sport

8.8.1 - Préambule

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

Les travaux de l'observatoire sont examinés par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations.

8.8.2 - Objet

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

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

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

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

8.8.3 - Fonctionnement

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

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

Chapitre 9 - Classifications et rémunérations

Article 9.1 - Classification

9.1.1 - Choix du groupe

La grille de classification qui figure à l'article 9.3 est composée des deux éléments suivants :

- un tableau à caractère normatif, qui définit les conditions et les critères de la classification qui doit être effectuée pour tous les salariés à l'exclusion des salariés définis au chapitre 12 de la présente convention ;
- un tableau à caractère indicatif, qui présente des exemples d'emploi relatifs aux filières de l'administration, de l'entretien, de l'accueil et de la restauration.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents groupes retenus de classification et de salaires, il convient de s'attacher aux caractéristiques de l'emploi réellement occupé et, dans ce cadre, aux degrés de responsabilité, d'autonomie et de technicité exigés du salarié. La qualification professionnelle est déterminée en fonction des compétences et aptitudes des salariés nécessaires pour occuper le poste.

Les partenaires sociaux rappellent que la possession d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification professionnelle ne peut en soi servir de prétention à une classification, à l'exception des cas où ce titre ou diplôme a été requis par l'employeur.

Enfin, à l'exception des cas où une réglementation l'interdit, une expérience professionnelle reconnue par l'employeur peut être considérée comme équivalente à une certification professionnelle.

En cas de changement de la définition du poste tenu ou de nouvelles responsabilités entraînant l'exigence de nouvelles compétences dans le cadre du poste tenu, l'employeur s'engage à réexaminer un élément de la rémunération du salarié concerné ; si ce changement entraîne l'exercice de responsabilité relevant d'un groupe supérieur, le salarié est reclassé dans ce groupe.

Cette actualisation s'effectue lors d'un entretien spécifique qui fera l'objet d'un compte rendu.

9.1.2 - Polyvalence des tâches

En cas de polyvalence de tâches, c'est-à-dire lorsque le salarié est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à des groupes différents, le classement dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée est retenu.

Cette disposition entre en vigueur lorsque les tâches relatives au groupe le plus élevé dépassent 20% du temps de travail hebdomadaire.

9.1.3 - Fonctions exercées à titre exceptionnel

En cas de fonctions exercées à titre exceptionnel (c'est-à-dire non prévues au contrat de travail) pour une durée supérieure ou égale à une semaine, le salarié qui est amené à occuper un poste de classification supérieure pendant toute cette période perçoit une prime égale à la différence de rémunération correspondant aux deux groupes concernés.

Article 9.2 - Rémunération

9.2.1 - Salaires minimums conventionnels

La rémunération individuelle est librement fixée par l'employeur au regard des exigences du poste considéré (degré d'autonomie, de responsabilité et de technicité requis) et des compétences du salarié (formation professionnelle, expérience acquise, ...).

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire correspondant à la durée légale, ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

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

Groupe 1	SMC ¹	1230 €
Groupe 2	SMC majoré de 7.5%	1322.25 €
Groupe 3	SMC majoré de 17.5%	1445.25 €
Groupe 4	SMC majoré de 25%	1537.50 €
Groupe 5	SMC majoré de 40 %	1722 €
Groupe 6	SMC majoré de 75 %	2152.25 €

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

Groupe 7	25 SMC	30 750 €
Groupe 8	29 SMC	35 670 €

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 1	SMC majoré de 5%	1291.50 €
Groupe 2	SMC majoré de 12.5%	1383.75 €
Groupe 3	SMC majoré de 22.5%	1506.75 €
Groupe 4	SMC majoré de 30%	1599.00 €
Groupe 5	SMC majoré de 45 %	1783.50 €
Groupe 6	SMC majoré de 80 %	2214.00 €

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

Groupe 7	25 SMC majoré de 5%	32 287.50 €
Groupe 8	29 SMC majoré de 5%	37 453.50 €

¹ SMC : Salaire minimum conventionnel

9.2.3 - Prime d'ancienneté

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

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

9.2.3.1 - Ancienneté d'entreprise

1. Une prime égale à 1% du SMC du groupe 3 est accordée aux salariés :

- justifiant de 24 mois de travail effectif après la date d'extension de la présente convention ;
- ou le cas échéant de 24 mois de travail effectif après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après la date d'extension de la présente convention.

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

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

9.2.3.2 - Disposition exceptionnelle de revalorisation salariale

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

- lorsqu'il n'existait aucune modalité de prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- et que le salarié a au moins quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'extension de la présente convention.

Une prime d'ancienneté de 2% du SMC du groupe 3 leur est attribuée à la date d'extension de la présente convention.

Cette prime est augmentée de 1% après chaque période de 24 mois de travail effectif tant que le taux total de la prime d'ancienneté n'est pas égal à 15%.

9.2.4 - Périodicité de la paie

Tous les salaires et appointements sont obligatoirement payés au moins une fois par mois.

Article 9.3 - Grille de classification

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

Repères de compétences

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

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

Repères de compétences

Groupes	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité
<p>6 Cadre Ce groupe concerne soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 6 salariés équivalent temps plein, soit les cadres ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.</p>	<p>Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires.</p>	<p>Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats</p>	<p>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.</p>	
<p>7 Cadre</p>	<p>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.</p>		<p>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs</p>	
<p>8 Cadre dirigeant</p>		<p>Cadre dirigeant</p>		

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

Groupes	Administration	Entretien - Accueil - Restauration
1 Employé	Agent administratif	Agent d'entretien, gardien, agent d'accueil, placier, stadier, guichetier, aide de cuisine
2 Employé	Aide comptable, agent administratif, secrétaire, opérateur de saisie, magasinier, agent d'intendance, chauffeur	Ouvrier d'entretien, agent de maintenance, jardinier, hôtesse d'accueil, surveillant d'activité, surveillant de centre de formation, commis de cuisine
3 Technicien	Assistant généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste	Technicien de maintenance, cuisinier
4 Technicien	Assistant spécialisé, secrétaire principale comptable, 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

Groupes	Administration	Entretien - Accueil - Restauration
6 et 7	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
Cadre	directeur général	
8		
Cadre		

Chapitre 10 - Prévoyance

Article 10.1 - Bénéficiaires

Le présent chapitre s'applique à tous les salariés non cadres sans condition d'ancienneté, quelque soit le nombre d'heures effectuées, à l'exception des salariés définis au chapitre 12 de la présente convention et des intermittents du spectacle.

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

Article 10.2 - Salaire de référence

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

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

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

Article 10.3 - Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale, le salarié, tel que défini dans 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 à partir du 91ème 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.

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

Article 10.4 - Capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la sécurité sociale en invalidité permanente et absolue (IPA) 3ème catégorie, il est versé en une seule fois un capital égal à 100% du salaire de référence.

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

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la Sécurité sociale tel que prévu à l'article L 341.4 du Code de la Sécurité sociale.

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

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

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

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

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

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 terme de cotisation ou d'heures cotisées, mais bénéficiant d'une garantie de maintien de salaire prévue par la convention collective.

A compter du 4^{ème} 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 ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

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

Article 10.7 - Rente d'éducation OCIRP

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue d'un salarié non cadre ou cadre (IPA de 3^{ème} 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 12^{ème} anniversaire ;
- 7% du salaire de référence par enfant au-delà de 12 ans jusqu'au 16^{ème} anniversaire ;
- 10% du salaire de référence par enfant âgé de 16 ans jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si ce dernier est apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non bénéficiaire des allocations d'assurance chômage).

Article 10.8 - Taux de cotisation

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

- A la charge exclusive de l'employeur :

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

- A la charge exclusive du salarié :

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

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

0.16 % du salaire brut total pour la garantie décès (article 10.4).

0.19 % du salaire brut total pour la garantie invalidité (article 10.5).

0.06 % du salaire brut total pour la rente éducation (article 10.7).

Soit un total de 0.73 % répartis à raison de 0.365 % pour l'employeur et 0.365 % pour le salarié.

Article 10.9 - Gestion du régime conventionnel

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

- AG2R
- GNP
- IONIS
- Mutualité française

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

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.

Les organismes désignés au sein de leurs relations de co-assurance reçoivent une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Article 10.10 - Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance

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

Cette commission :

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

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

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

A cet effet, les organismes gestionnaires lui communiquent chaque année l'état des adhérents par organisme de prévoyance ainsi que de façon consolidée, les documents financiers ; leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 1er août suivant la clôture de l'exercice au plus tard ; et les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

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

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

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

Article 10.11 - Mise en place du régime

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

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

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

Article 10.12 - Résiliation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 11.1 - Groupements d'employeurs

11.1.1 - Constitution et principes

Des groupements d'employeurs peuvent être constitués sous forme d'association conformément aux articles L127-1 et suivants du code du travail.

Le placement de main d'œuvre doit constituer l'objet exclusif du groupement.

11.1.2 - Obligations

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

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

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

11.1.3 - Dispositions spécifiques

Les salariés des groupements d'employeurs entrent dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice.

Le calcul de l'effectif, les règles d'électorat et d'éligibilité sont définies au chapitre 3 de la présente convention.

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

11.2.1 - Principe

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

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

11.2.2 - Durée du travail

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

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

11.2.3 - Médecine du travail

En cas d'embauche, la visite d'embauche n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié est appelé à occuper un emploi identique ;
- le médecin du travail concerné est en possession de la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 du Code du travail ;
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours soit des 12 mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, soit des 6 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

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

Chapitre 12 - Sport professionnel:

Préambule

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

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

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

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

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

Article 12.1 - Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux entreprises (sociétés ou associations) ayant pour objet la participation à des compétitions et courses sportives, et qui emploient des salariés pour exercer, à titre exclusif ou principal, leur activité en vue de ces compétitions.

Dans le champ défini les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux sportifs visés au précédent alinéa - y compris ceux qui seraient sous convention de formation avec un centre de formation agréé - ainsi qu'à leurs entraîneurs.

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

Article 12.2 - Dispositif applicable

Dans le champ d'application tel que défini à l'article ci-dessus, sont applicables :

- les dispositions de la présente convention comprises dans les chapitres 1, 2, 3, 8 et 13 ainsi que celles auxquelles le présent chapitre et les accords sectoriels font expressément référence ;
- les dispositions du présent chapitre et des accords sectoriels qui en constituent partie intégrante.

12.2.1 - Accord sectoriel

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

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

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

- traitant de l'ensemble des points suivants :

- les thèmes des chapitres 4 à 7 et 11 :

- son champ, qui ne peut s'étendre au-delà d'un sport² ;

- les contrats ;

- le temps de travail ;

- la pluralité d'emplois ;

- la santé, l'hygiène, la sécurité ;

- les congés ;

- la formation ;

- les rémunérations ;

- la prévoyance ;

- ainsi que :

- l'exploitation de l'image et du nom des sportifs ;

- les conséquences sur les contrats de travail d'une participation aux équipes de

France,

- tout dispositif de nature à favoriser la reconversion des sportifs ; notamment sous

la forme d'un Plan d'épargne salariale ;

- les conditions dans lesquelles l'accord pourra être modifié ;

- ainsi qu'éventuellement les dérogations qu'il sera possible d'apporter à l'accord sectoriel par accord d'entreprise sous réserve des dispositions du Code du travail ;

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

- accepté par la Commission nationale de négociation constituée pour négocier la CCNS; sur présentation par au moins une organisation d'employeurs et une organisation syndicale de salariés, parties à la négociation de la CCNS. La présentation du texte peut-être accompagnée d'un rapport sur les caractéristiques économiques et sociales du secteur auquel il s'applique.

L'acceptation doit porter sur la totalité du texte afin de respecter le caractère contractuel de l'élaboration de celui-ci ; le contrôle de la Commission nationale de négociation porte sur la régularité de cet accord et sur sa conformité aux dispositions de la section 1 présent chapitre. Cette conformité s'apprécie au regard de l'équilibre global des textes, apprécié sur l'ensemble des salariés et sur l'ensemble des avantages consentis les uns en contrepartie des autres et constituant un tout indivisible.

A défaut d'acceptation le projet est retourné à ses auteurs, accompagné des motifs du refus.

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

²Pour chaque discipline pourront coexister plusieurs accords sectoriels ou dans chaque accord sectoriel pourront être traitées distinctement les différentes « catégories » de la discipline.

12.2.2 - Absence d'accord sectoriel

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

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

Toutefois :

- conformément à l'article L.132-23 alinéa 3 du code du travail, ces accords et conventions ne pourront déroger aux dispositions des articles 12.6.2.1 et 12.8 du présent chapitre ainsi qu'à celles du chapitre 8 de la présente convention ;

- dès l'entrée en vigueur de la présente convention, les partenaires sociaux signataires desdits accords ou conventions négocieront l'adaptation de ceux-ci en vue de leur donner la forme d'accords sectoriels.

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

Section 1 – Dispositions d'application générale

Article 12.3 - Définition du contrat de travail

12.3.1 - Objet du contrat de travail

12.3.1.1 - Le sportif

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

12.3.1.2 - L'entraîneur

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

Cette mission a pour objet principal la préparation du ou des sportifs professionnels sous tous ses aspects (préparation physique et athlétique, formation et entraînement technique et tactique, formation et coaching, organisation des entraînements). La mission de l'entraîneur comprend également accessoirement des activités de représentation au bénéfice de l'employeur.

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

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

12.3.1.3 - L'employeur

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

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

L'exécution normale du contrat de travail passe par la possibilité, pour les sportifs, de participer à des compétitions inscrites au programme de leur employeur. Celui-ci doit donc mettre en œuvre les moyens permettant aux entraîneurs et sportifs visés au présent chapitre d'atteindre leur meilleur niveau en vue des compétitions pour la préparation desquelles ils ont été engagés.

La participation d'un sportif à chaque compétition relève du pouvoir de sélection exercé sous la responsabilité de l'employeur. En revanche, l'employeur ne saurait maintenir, sans motif légitime, (notamment retour de blessure ou motif disciplinaire) l'un des salariés visés au présent chapitre à l'écart du programme commun mis en place au sein de l'entreprise pour la préparation et l'entraînement de l'équipe pour laquelle il a été engagé.

12.3.2 - Caractère particulier du contrat de travail

12.3.2.1 - Contrat de travail à durée déterminée

Les salariés visés par le présent chapitre en vertu de l'article 12.1 occupent des emplois pour lesquels l'usage impose de recourir au contrat à durée déterminée en raison de la nature de l'activité et du caractère par nature temporaire de ces emplois, ainsi que prévu aux articles L 122-1 et suivants et D 121-2 du Code du travail.

12.3.2.2 - Pluralité d'emplois

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

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

Il n'en est autrement que pour les sportifs en centre de formation visés à l'article 12.9.1 du présent chapitre.

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

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

12.3.2.3 - Durée du contrat de travail

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

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

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

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

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

Article 12.4 - Conclusion du contrat de travail

Le contrat doit être daté et signé en au moins deux exemplaires, dont un doit être immédiatement remis au salarié contre récépissé.

Il doit comporter tous les éléments relatifs aux rémunérations.

Lorsqu'une homologation du contrat est imposée, elle ne peut avoir d'effet sur le contrat que dans la mesure où un accord sectoriel le prévoit.

Dans ce cas, il appartiendra à cet accord sectoriel de préciser les garanties relatives à l'organisation de la procédure d'homologation en particulier l'information des parties sur son déroulement, ainsi que les conséquences juridiques et financières d'un défaut d'homologation.

Article 12.5 - Discipline et sanctions

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

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

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

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

Article 12.6 - Rémunérations

12.6.1 - Structure de la rémunération du salarié

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

La rémunération du salarié peut également comprendre :

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

La rémunération des sportifs peut également comprendre un droit à l'image collective défini, dans les conditions et limites fixées par la loi du 15 décembre 2004, par l'accord sectoriel applicable ou à défaut par les dispositions de l'article 12.11.1.1 ci-dessous (dans la section 2).

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

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

12.6.2 - Rémunération minimum

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 1 doit être au moins égale pour un sportif salarié à temps plein à 14 760 € brut par an hors avantage en nature.

12.6.2.2 - Disposition particulière aux entraîneurs qualifiés cadres

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé	Salaire brut Mensuel/ annuel
Classe A Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'un encadrement sportif bénévole d'une équipe de jeunes donnée, dont au moins un des sportifs est rémunéré, et contrôler l'exécution par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.	Entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans) Entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans)	1476€/17712€ SMC + 20%
Classe B Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	L'emploi implique la responsabilité d'un encadrement sportif regroupant au moins un autre entraîneur rémunéré et le cas échéant d'autres entraîneurs bénévoles. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité dans la politique de gestion du personnel (les sportifs)	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur principal ou co-entraîneur de équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans) Entraîneur de centre de formation agréé	SMC + 35% 1660.50€/19926€

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé	Salaire brut Mensuel/ annuel
Classe C Agent de Maîtrise	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe par délégation requérant une conception des moyens. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur Adjoint de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS ...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Entraîneur de centre de formation agréé Entraîneur principal de l'équipe fanion ou réserve d'une structure sportive	1722€/20664 € SMC + 40%

Classe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Emploi type relevé	Salaire brut Mensuel/ annuel	
Classe D Cadre	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission	Entraîneur principal ou co-entraîneur de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS ...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Directeur sportif d'un centre de formation agréé.	27 SMC	33210€

12.6.2.3 - Disposition particulière aux salariés à temps partiel

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

12.6.3 - Obligations consécutives aux rémunérations

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

La rémunération mensuelle versée au sportif sur la base de son salaire annuel contractuel est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, la présente disposition consacrant une dérogation aux articles L. 143-2 et 144-2 du code du travail. Ceci vaut tant pour le sportif à temps complet que pour celui à temps partiel.

Les primes liées à la participation aux matchs et aux résultats sportifs obtenus par l'employeur doivent être versées au plus tard, sauf modalités particulières prévues au titre d'un dispositif d'épargne salariale, à l'expiration de la saison sportive concernée.

A défaut de paiement par l'employeur de la rémunération dans les conditions ci-dessus, le salarié peut adresser à son employeur une mise en demeure.

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

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

Article 12.7 - Conditions de travail

12.7.1 - Durée du travail et repos

12.7.1.1 - Principes

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

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

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

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

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

12.7.1.2 - Temps de travail effectif

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

- par les sportifs et les entraîneurs :

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

- par les sportifs :

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

- par les entraîneurs :

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

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

12.7.1.3 - Temps partiel

Il est rappelé que, sauf pour les sportifs en centre de formation visés à l'article 12.9.1 ci-dessous, le contrat de travail des salariés concernés par le présent chapitre est nécessairement conclu pour un mi-temps minimum.

Les heures complémentaires sont en principe interdites ; elles ne sont exceptionnellement admises que par accord express entre les parties dans les limites prévues au 3ème alinéa de l'article L.212-4-3 du code du travail.

La nature de l'activité du sportif fait que son horaire, même s'il est inférieur à la durée légale, varie d'une semaine à l'autre suivant la même amplitude que celle des sportifs à temps plein. La durée minimale hebdomadaire est fixée par référence à l'horaire en vigueur dans la semaine selon qu'il y ait ou non une compétition. La durée minimale du travail au cours d'une journée résulte des obligations quotidiennes d'entraînement. De même, le nombre d'interruptions d'activité résulte de l'horaire collectif.

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

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

Entre le début et la fin de la saison sportive, le nombre de jours de travail ne peut alors excéder 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L 212-16 du code du travail.

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

12.7.1.5 - Repos

12.7.1.5.1 - Repos quotidien

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

12.7.1.5.2 - Repos hebdomadaire

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

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

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

12.7.2 - Congés payés

12.7.2.1 - Définition

Sont visés dans cet article les congés payés proprement dits, à savoir les périodes visées aux articles L 223-1 et suivants du code du travail.

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

12.7.2.2 - Durée et période des congés

12.7.2.2.1 - Le sportif

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

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

- 19 jours consécutifs, afin de leur permettre de se régénérer pour la saison sportive suivante, sans qu'aucune contrainte de la part de l'employeur ne puisse être imposée au sportif ; ces congés devront se situer pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
- 5 jours consécutifs en fin d'année civile, comprenant au moins le 25 décembre ou le 1er janvier ;
- le solde réparti, en accord avec l'employeur, en trois périodes au maximum définies sous réserve des contraintes sportives dès la définition des calendriers fédéraux.

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

12.7.2.2.2 - L'entraîneur

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

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

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

12.7.2.3 - Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le sportif ou l'entraîneur aurait perçue s'il avait travaillé au cours de la même période. Cette rémunération comporte les éléments prévus au contrat de travail ou précisés par voie d'avenant ainsi qu'il est dit au dernier alinéa de l'article 12.6.1.1.

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

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

12.7.3 - Hygiène et sécurité

12.7.3.1 - Prescriptions générales

Pour satisfaire aux obligations prévues à l'article 12.3.1.3, l'employeur doit veiller à mettre en œuvre les moyens que requiert l'exercice de la discipline sportive concernée. Ceci vaut aussi bien pour les installations, l'assistance médicale, la mise à disposition de matériels ou l'entretien du corps. Cette obligation de moyens s'impose notamment en raison des risques d'accidents durant les compétitions comme durant les entraînements, risques rendus plus dangereux dans le cadre du sport professionnel.

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

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

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

12.7.3.2 - Hygiène

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

12.7.3.3 - Sécurité

Indépendamment de sanctions administratives susceptibles d'être prononcées par une instance sportive, ou encore de décisions administratives et judiciaires encourues par un employeur qui enfreindrait ces règles de sécurité, leur non-respect, s'il matérialise un état de risque grave, peut justifier l'exercice, par le salarié, du droit de retrait prévu à l'article L. 231-8 du code du travail. Il peut aussi constituer un motif de conflit collectif.

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

- de la politique générale de prévention et de sécurité de l'employeur ;
- de la politique de l'entreprise en matière de lutte contre le dopage.

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

12.7.3.4 - Santé

12.7.3.4.1 - Prévention et lutte contre le dopage

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

12.7.3.4.2 - Congés des salariées enceintes

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

Article 12.8 - Formation continue

12.8.1 - Dispositions générales

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

12.8.2 - Dispositions particulières aux entraîneurs

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

- de donner suite à cette demande avant la fin de la saison sportive ;
- et d'abonder d'une durée égale le temps de formation sans que cet abondement ne puisse dépasser trois jours.

Article 12.9 - Sportifs en centre de formation

12.9.1 - Définition

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

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

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

12.9.2 - Contrat de travail d'un sportif en formation

L'association ou la société dont relève le centre de formation pourra proposer au sportif en cours de formation un contrat de travail tel que défini au 3° de l'article L. 122-1-1 du code du travail, et dont la date d'expiration devra être identique à celle de la convention de formation. La durée du travail pourra être inférieure au minimum prévu à l'article 12.7.1.3 ci-dessus ; toutefois elle doit être d'au moins un quart temps.

Article 12.10 - Maladie – accident du travail - prévoyance

12.10.1 - Dispositions générales

Quelque soit leur ancienneté les salariés visés au présent chapitre bénéficient des dispositions suivantes :

- maintien du salaire de référence en cas de maladie ou d'accident du travail, dans les conditions définies à l'article 12-10.2 ;
- versement d'un capital en cas de décès égal au moins à 300% du salaire annuel de référence ;
- indemnisation de l'invalidité définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L 341-4 du code de la sécurité sociale;

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

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

12.10.2 - Maladie ou accident du travail

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

Les salariés :

- devront avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité auprès de leur employeur et de la caisse de sécurité sociale;
- devront être pris en charge à ce titre par le régime général ou un autre régime de sécurité sociale.

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

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

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

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

12.11.1 - Exploitation de l'« image associée »

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

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

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

12.11.1.1 - Image associée collective

L'employeur décide de l'exploitation de l'image associée collective sur tout support ou par tout moyen, à son profit ou à celui de ces partenaires.

Il informe les salariés des conditions d'utilisation de l'image associée collective.

12.11.1.2 - Image associée individuelle

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

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

12.11.1.2.2 - Exploitation par le salarié

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

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

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

12.11.2 - Utilisation par le salarié de son image individuelle

Indépendamment de l'exploitation de l'image associée en application de l'article 12.11.1, le salarié peut réaliser à son profit toute action individuelle, de caractère commercial, publicitaire ou promotionnel, portant sur son image et/ou son nom mais sans référence à l'image, au nom, aux emblèmes et/ou autres signes distinctifs de l'employeur.

Ces actions doivent être préalablement portées à la connaissance du club pour information, soit lors de la conclusion du contrat, soit en cours d'exécution du contrat de travail préalablement à la signature avec un tiers.

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

12.11.3 - Port des équipements

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

Les équipements spécialisés sont ceux considérés dans le sport pratiqué comme ayant une incidence matérielle sur la performance des sportifs en raison de leurs caractéristiques techniques particulières.

L'engagement éventuel du salarié de porter les équipements spécialisés fournis par l'employeur doit être expressément mentionné dans le contrat de travail ou par voie d'avenant à celui-ci.

Article 12.12 - Participation aux Equipes de France

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

En principe, elle n'a aucune incidence sur le lien de travail qui unit les intéressés au groupement sportif qui les emploie.

Le sportif, et/ou l'entraîneur, est alors réputé remplir auprès de la fédération une mission confiée par son employeur au titre de ses activités salariées, et pour laquelle il conserve l'intégralité de ses droits de salarié.

La fédération dans ce cas devra s'assurer qu'en cas de blessure le salarié bénéficie au moins de la protection sociale prévue par l'article 12-10.1 du présent chapitre.

Les dispositions de l'article 12-11 ci-dessus doivent être comprises sous la réserve des obligations résultant pour les intéressés de leur participation à l'équipe de France.

Chapitre 13 - Epargne salariale – Compte épargne temps

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

Sommaire

Chapitre 1 - Champ d'application	2
Article 1.1 - Champ d'application.....	2
Article 1.2 - Dispositions transitoires	2
Article 1.3 - Les avantages acquis.....	3
Article 1.4 - Révision et dénonciation	3
Article 1.5 - Adhésion	3
Chapitre 2 - Dialogue social et paritarisme.....	4
Article 2.1 - Commission nationale de négociation.....	4
Article 2.2 - Commission paritaires nationales	4
2.2.1 - Dispositions générales.....	4
2.2.1.1 - Composition.....	4
2.2.1.2 - Participation.....	4
2.2.2 - Commission paritaire nationale d'interprétation	5
2.2.3 - C.P.N.E.F. du sport.....	5
2.2.3.1 - Objectifs.....	5
2.2.3.2 - Emploi.....	5
2.2.3.3 - Formation	6
2.2.3.4 - Composition.....	6
2.2.4 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire.....	6
2.2.4.1 - Objectifs.....	6
2.2.4.2 - Composition.....	6
2.2.5 - Commission paritaire de dialogue social	7
2.2.5.1 - Objectifs.....	7
2.2.5.2 - Composition.....	7
Article 2.3 - Aide au paritarisme	7
Préambule.....	7
2.3.1 - Objet du fond d'aide au développement du paritarisme.....	7
2.3.2 - Financement du fonds d'aide au développement du paritarisme.....	8
Chapitre 3 - Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés.....	9
Article 3.1 - Données générales	9
3.1.1 - Liberté d'opinion et liberté civique	9
3.1.2 - Calcul de l'effectif de l'entreprise	9
3.1.3 - Absences pour raisons syndicales	9
3.1.3.1 - Autorisations d'absences liées à la négociation conventionnelle.....	9
3.1.3.2 - Autres autorisations.....	9
Article 3.2 - Délégués syndicaux et sections syndicales	10
3.2.1 - Désignation des délégués syndicaux	10
3.2.2 - Rôle du délégué syndical.....	10
3.2.3 - Les sections syndicales et leurs moyens d'action.....	10
3.2.4 - Crédits d'heures.....	11
Article 3.3 - Délégués du personnel	11
3.3.1 - Election des délégués du personnel.....	11
3.3.2 - Rôle et moyens des délégués du personnel	12
Article 3.4 - Comité d'entreprise	12
3.4.1 - Création	12
3.4.2 - Attributions.....	13
3.4.3 - Modalités de fonctionnement.....	13
Article 3.5 - Protection des représentants du personnel.....	13
Article 3.6 - Les congés pour formation économique, sociale et syndicale	13
Chapitre 4 - Contrat de travail :	15
Article 4.1 - Principes directeurs.....	15
4.1.1 - Non-discrimination	15

4.1.1.1 - Egalité professionnelle entre hommes et femmes	15
4.1.1.2 - Travailleurs handicapés	15
4.1.2 - Objectifs généraux.....	15
Article 4.2 - Conclusion du contrat de travail, embauche	16
4.2.1 - La conclusion du contrat.....	16
4.2.2 - La période d'essai.....	17
Article 4.3 - Suspension du contrat de travail liée à la maladie ou à l'accident de travail ou de trajet.....	17
4.3.1 - Absences pour maladie	17
4.3.2 - Absences pour maladie professionnelle ou accident du travail.....	18
Article 4.4 - Rupture du contrat de travail	18
4.4.1 - La démission du salarié	18
4.4.2 - La retraite.....	18
4.4.2.1 - Initiative du départ	18
4.4.2.1.1 - Mise à la retraite	18
4.4.2.1.2 - Départ à la retraite.....	18
4.4.2.2 - Indemnités de départ ou de mise à la retraite	18
4.4.2.2.1 - Indemnité de départ en retraite	18
4.4.2.2.2 - Indemnité de mise à la retraite.....	19
4.4.2.3 - La mise à la retraite des salariés de moins 65 ans (et de plus de 60 ans).....	19
4.4.2.3.1 - Conditions pour une mise à la retraite	19
4.4.2.3.2 - Indemnité de mise à la retraite	19
4.4.2.3.3 - Procédure de mise à la retraite	19
4.4.2.4 - La mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières.....	20
4.4.2.4.1 - Conditions pour une mise à la retraite	20
4.4.2.4.2 - Indemnité de mise à la retraite	20
4.4.2.4.3 - Procédure de mise à la retraite	20
4.4.3 - Le licenciement.....	20
4.4.3.1 - La procédure	20
4.4.3.2 - Le préavis	20
4.4.3.3 - L'indemnité de licenciement	21
4.4.3.4 - Indemnité compensatrice de congés payés	21
4.4.3.5 - L'autorisation d'absence pour recherche d'emploi dans le cadre d'un licenciement	21
Article 4.5 - Le contrat de travail intermittent	21
4.5.1 - Définition et champ d'application.....	21
4.5.2 - Droits des salariés	22
4.5.3 - Modalités.....	22
4.5.4 - Mentions obligatoires dans le contrat.....	22
Article 4.6 - Le contrat de travail à temps partiel	23
4.6.1 - Définition et droits	23
4.6.2 - Priorité d'accès au temps plein.....	23
4.6.3 - Mentions obligatoires dans les contrats	23
4.6.4 - Les heures complémentaires	23
4.6.4.1 - Conditions d'application	23
4.6.4.2 - Rémunération des heures complémentaires	24
4.6.5 - Interruption journalière d'activité.....	24
4.6.6 - Dépassements permanents de la durée du travail prévue.....	24
Article 4.7 - Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée	24
4.7.1 - Contrats saisonniers.....	24
4.7.2 - Contrat d'intervention.....	25
Chapitre 5 - Le temps de travail	26
Article 5.1 - Dispositions générales	26
5.1.1 - Le temps de travail effectif.....	26
5.1.2 - Heures supplémentaires.....	26
5.1.2.1 - Définitions et conditions générales.....	26
5.1.2.2 - Contreparties	26
5.1.2.2.1 - Majoration ou repos compensateur de remplacement.....	26

5.1.2.2.2 - Repos compensateurs obligatoires.....	26
5.1.2.2.2.1 - Conditions d'acquisition du droit au repos	27
5.1.2.2.2.2 - Conditions d'utilisation du droit au repos	27
5.1.3 - Durées maximales journalières et hebdomadaires	27
5.1.3.1 - Durées maximales journalières	27
5.1.3.2 - Durées maximales hebdomadaires	28
5.1.4 - -Repos hebdomadaire et jours fériés	28
5.1.4.1 - Le principe	28
5.1.4.2 - Modalités	28
Article 5.2 - La modulation du temps de travail	29
5.2.1 - Définition et champ d'application.....	29
5.2.2 - Dispositions communes.....	29
5.2.2.1 - Recours à la modulation.....	29
5.2.2.2 - Mise en œuvre.....	30
5.2.2.3 - Information du salarié	30
5.2.2.4 - Salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence	30
5.2.3 - Travail à temps plein modulé.....	30
5.2.3.1 - Etendue de la modulation.....	30
5.2.3.2 - Programmation	31
5.2.3.3 - Modifications exceptionnelles.....	31
5.2.3.4 - Rémunération	32
5.2.3.5 - Heures supplémentaires non programmées	32
5.2.4 - Travail à temps partiel modulé	32
5.2.4.1 - Etendue de la modulation.....	32
5.2.4.2 - Introduction de la modulation dans les contrats à temps partiel en cours	32
5.2.4.3 - Programmation	32
5.2.4.4 - Rémunération	33
Article 5.3 - Situations particulières	33
5.3.1 - Les cadres	33
5.3.1.1 - Définitions et champ d'application.....	33
5.3.1.1.1 - Les cadres dirigeants	33
5.3.1.1.2 - Les cadres intégrés	33
5.3.1.1.3 - Les cadres autonomes	33
5.3.1.2 - Forfaits applicables aux cadres.....	34
5.3.1.2.1 - Le forfait annuel en jours.....	34
5.3.1.2.2 - Le forfait annuel en heures	34
5.3.2 - Les personnels non cadres itinérants.....	35
5.3.2.1 - Définitions.....	35
5.3.2.2 - Forfaits applicables.....	35
5.3.3 - Autres situations particulières.....	35
5.3.3.1 - Astreintes.....	35
5.3.3.1.1 - Définition et champ d'application	35
5.3.3.1.2 - Modalités de mise en place.....	35
5.3.3.2 - Temps de déplacement en dehors des heures habituelles de travail.....	35
5.3.3.3 - Travail de nuit.....	36
5.3.3.3.1 - Définitions et champ d'application.....	36
5.3.3.3.2 - Modalités et contreparties	36
5.3.3.3.2.1 - Pour les salariés travailleurs de nuit au sens de l'article précédent.....	36
5.3.3.3.2.2 - Pour les autres salariés.....	36
5.3.3.3.2.3 - Temps de pause	36
5.3.3.4 - Equivalences	37
5.3.3.4.1 - Présence nocturne obligatoire	37
5.3.3.4.2 - Accompagnement et encadrement de groupe.....	37
5.3.3.5 - Modalité de prise des repos compensateurs	37
Chapitre 6 - Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail.....	38
Article 6.1 - Conditions de travail.....	38
Article 6.2 - Santé, Hygiène, Sécurité.....	38

6.2.1 - Médecine du travail.....	38
6.2.1.1 - Principe.....	38
6.2.1.2 - Visite d'embauche.....	38
6.2.1.3 - Visite médicale périodique.....	38
6.2.2 - Sécurité.....	38
6.2.2.1 - Préambule.....	38
6.2.2.2 - Devoir d'information.....	38
6.2.3 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.).....	39
6.2.4 - Prévention et éthique.....	39
6.2.5 - Droit de retrait et danger grave et imminent.....	39
Article 6.3 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire.....	39
Chapitre 7 - Les congés.....	40
Article 7.1 - Les congés payés annuels.....	40
7.1.1 - Droit aux congés.....	40
7.1.2 - Périodes assimilées à un temps de travail effectif.....	40
7.1.3 - Prise des congés payés.....	40
Article 7.2 - Les congés pour événements familiaux.....	41
Article 7.3 - Le congé pour maternité ou adoption, congé paternité.....	41
7.3.1 - Congé de maternité.....	41
7.3.2 - Le congé d'adoption.....	41
7.3.3 - Le congé paternité.....	41
7.3.4 - Congé sans solde.....	41
7.3.4.1 - Procédure.....	42
7.3.4.2 - Effets du congé sans solde.....	42
7.3.4.3 - Fin du congé.....	42
7.3.4.4 - Renouvellement.....	42
7.3.5 - Salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au sénat.....	42
7.3.6 - Salariés candidats ou élus à des mandats des collectivités publiques territoriales.....	43
Chapitre 8 - Formation professionnelle.....	44
Préambule.....	44
Article 8.1 - Plan de formation.....	44
8.1.1 - Règles générales.....	44
8.1.2 - Catégorisation des actions de formation et rémunération.....	44
8.1.2.1 - Les actions d'adaptation au poste de travail.....	44
8.1.2.2 - Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien à l'emploi.....	45
8.1.2.3 - Les actions de développement des compétences.....	45
8.1.3 - Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA.....	45
Article 8.2 - Droit Individuel à la Formation (DIF).....	46
Article 8.3 - Congé Individuel de Formation (CIF).....	46
8.3.1 - Principes.....	46
8.3.2 - Ancienneté.....	46
8.3.3 -.....	46
Article 8.4 - Contrats de professionnalisation.....	46
8.4.1 - Contrat de professionnalisation.....	46
8.4.2 - Objectifs du contrat.....	47
8.4.3 - Public visé.....	47
8.4.4 - Modalités.....	47
8.4.4.1 - Durée du contrat CDD.....	47
8.4.4.2 - Durée de la formation.....	47
8.4.4.3 - CDI.....	47
8.4.4.4 - Rémunération.....	47
8.4.4.5 - Tutorat.....	48
Article 8.5 - Périodes de professionnalisation.....	48
8.5.1 - Salariés prioritaires.....	48
8.5.2 - Action de formation.....	48
Article 8.6 - Article 8.6 – Contributions.....	49

8.6.1 - Dispositions générales.....	49
8.6.2 - Répartition des fonds :.....	49
8.6.2.1 - Pour les entreprises de 10 salariés et plus	49
8.6.2.2 - Pour les entreprises de moins de 10 salariés	49
Article 8.7 - Répartition de la contribution professionnalisation	50
Article 8.8 - Observatoire des métiers du Sport.....	50
8.8.1 - Préambule	50
8.8.2 - Objet	50
8.8.3 - Fonctionnement	51
Chapitre 9 - Classifications et rémunérations	52
Article 9.1 - Classification	52
9.1.1 - Choix du groupe	52
9.1.2 - Polyvalence des tâches.....	52
9.1.3 - Fonctions exercées à titre exceptionnel	52
Article 9.2 - Rémunération.....	53
9.2.1 - Salaires minimums conventionnels	53
9.2.2 - Cas des salariés à temps partiel et travaillant 10 heures hebdomadaires ou moins	53
9.2.3 - Prime d'ancienneté	54
9.2.3.1 - Ancienneté d'entreprise.....	54
9.2.3.2 - Disposition exceptionnelle de revalorisation salariale.....	54
9.2.4 - Périodicité de la paie	54
Article 9.3 - Grille de classification.....	54
Chapitre 10 - Prévoyance	60
Article 10.1 - Bénéficiaires.....	60
Article 10.2 - Salaire de référence	60
Article 10.3 - Incapacité temporaire de travail	60
Article 10.4 - Capital décès	60
Article 10.5 - Invalidité 1 ^{ère} , 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie.....	61
Article 10.6 - Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité sociale	61
Article 10.7 - Rente d'éducation OCIRP	61
Article 10.8 - Taux de cotisation	62
Article 10.9 - Gestion du régime conventionnel	62
Article 10.10 - Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance.....	63
Article 10.11 - Mise en place du régime	64
Article 10.12 - Résiliation.....	64
Chapitre 11 - Pluralité d'employeurs/ Groupements d'employeurs 65	65
Article 11.1 - Groupements d'employeurs	65
11.1.1 - Constitution et principes	65
11.1.2 - Obligations.....	65
11.1.3 - Dispositions spécifiques	65
Article 11.2 - Salariés à employeurs multiples / Cumul d'emploi	65
11.2.1 - Principe	65
11.2.2 - Durée du travail	66
11.2.3 - Médecine du travail.....	66
Chapitre 12 - Sport professionnel:	67
Préambule.....	67
Article 12.1 - Champ d'application.....	67
Article 12.2 - Dispositif applicable.....	67
12.2.1 - Accord sectoriel	68
12.2.2 - Absence d'accord sectoriel.....	69
Article 12.3 - Définition du contrat de travail.....	69
12.3.1 - Objet du contrat de travail.....	69
12.3.1.1 - Le sportif.....	69

12.3.1.2 - L'entraîneur	69
12.3.1.3 - L'employeur	70
12.3.2 - <i>Caractère particulier du contrat de travail</i>	70
12.3.2.1 - Contrat de travail à durée déterminée.....	70
12.3.2.2 - Pluralité d'emplois	70
12.3.2.3 - Durée du contrat de travail	70
Article 12.4 - Conclusion du contrat de travail	71
Article 12.5 - Discipline et sanctions	71
Article 12.6 - Rémunérations	72
12.6.1 - <i>Structure de la rémunération du salarié</i>	72
12.6.2 - <i>Rémunération minimum</i>	72
12.6.2.1 - Principe.....	72
12.6.2.2 - Disposition particulière aux entraîneurs qualifiés cadres	72
12.6.2.3 - Disposition particulière aux salariés à temps partiel	76
12.6.3 - <i>Obligations consécutives aux rémunérations</i>	76
Article 12.7 - Conditions de travail.....	76
12.7.1 - <i>Durée du travail et repos</i>	76
12.7.1.1 - Principes.....	76
12.7.1.2 - Temps de travail effectif	77
12.7.1.3 - Temps partiel.....	78
12.7.1.4 - Dispositions particulières aux entraîneurs classés dans la catégorie « cadres »	78
12.7.1.5 - Repos	78
12.7.1.5.1 - Repos quotidien	78
12.7.1.5.2 - Repos hebdomadaire	78
12.7.2 - <i>Congés payés</i>	79
12.7.2.1 - Définition.....	79
12.7.2.2 - Durée et période des congés	79
12.7.2.2.1 - Le sportif.....	79
12.7.2.2.2 - L'entraîneur	79
12.7.2.3 - Indemnité de congés payés	79
12.7.3 - <i>Hygiène et sécurité</i>	80
12.7.3.1 - Prescriptions générales.....	80
12.7.3.2 - Hygiène	80
12.7.3.3 - Sécurité	80
12.7.3.4 - Santé	81
12.7.3.4.1 - Prévention et lutte contre le dopage	81
12.7.3.4.2 - Congés des salariées enceintes	81
Article 12.8 - Formation continue.....	81
12.8.1 - <i>Dispositions générales</i>	81
12.8.2 - <i>Dispositions particulières aux entraîneurs</i>	81
Article 12.9 - Sportifs en centre de formation	81
12.9.1 - <i>Définition</i>	81
12.9.2 - <i>Contrat de travail d'un sportif en formation</i>	82
Article 12.10 - Maladie – accident du travail - prévoyance	82
12.10.1 - <i>Dispositions générales</i>	82
12.10.2 - <i>Maladie ou accident du travail</i>	82
Article 12.11 - Exploitation de l'image et du nom des sportifs et des entraîneurs dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.....	83
12.11.1 - <i>Exploitation de l'« image associée »</i>	83
12.11.1.1 - Image associée collective	83
12.11.1.2 - Image associée individuelle	83
12.11.1.2.1 - Exploitation par l'employeur ou un partenaire commercial de celui-ci.....	83
12.11.1.2.2 - Exploitation par le salarié	83
12.11.1.3 - Autre cas d'exploitation de l'image associée	83
12.11.2 - <i>Utilisation par le salarié de son image individuelle</i>	83
12.11.3 - <i>Port des équipements</i>	84
Article 12.12 - Participation aux Equipes de France.....	84
Chapitre 13 - Epargne salariale – Compte épargne temps	85

Annexe 1 - Accord sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle 6 mars 2003

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

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

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

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

Il est applicable aux entreprises et établissements relevant du champ d'application de la Convention collective nationale du sport.

Article 1 - Modalités de création et de maintien

1.1 -

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

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

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

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

La décision de valider un CQP est prise par les parties signataires après examen du cahier des charges et notamment la vérification de l'absence de concurrence entre les titulaires de CQP et les diplômés d'Etat.

1.3 -

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

Article 2 - Délivrance de CQP

2.1 - Un certificat de qualification est délivré aux candidats

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

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

2.2 - Jury de certification

Le jury d'un CQP est constitué des personnes suivantes :

- un représentant de la CPNEF collègue salarié ;
- un représentant de la CPNEF collègue employeurs ;
- le responsable pédagogique de la formation concernée ;
- dans le cas où la CPNEF a délégué la certification, un représentant de l'organisme ayant reçu cette délégation ;
- selon les modalités de certification de la qualification sécurité visant à la protection des pratiquants et des tiers, le directeur régional jeunesse et sports ou son représentant.

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

Article 3 - Evaluation et reconduite des CQP

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

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

Article 4 - Organisation de la préparation des CQP

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

Article 5 - Liste des CQP

La liste des CQP sera annexée au présent accord.

Article 6 – Extension

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

Dispositions finales de l'accord portant création de la Convention collective nationale du sport en date du 7 juillet 2005

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

Accords d'entreprise

Un accord d'entreprise dérogeant à une des dispositions du présent accord ne peut s'appliquer qu'après validation par la commission paritaire nationale d'interprétation.

Application de la convention collective nationale du sport

La convention collective nationale du sport est applicable à la date de l'extension du présent accord.

Toutefois, les rémunérations minimales conventionnelles garanties définies aux articles :

- 9.2.1 concernant les salariés des groupes 1 à 5 ;
- 12.6.2.1 ;
- 12.6.2.2 concernant les entraîneurs des classes A à C

sont applicables selon le tableau suivant :

- A la date de l'extension	85%
- Un an après cette échéance	90%
- Deux ans après cette échéance	100%

Les rémunérations minimales conventionnelles garanties définies aux articles :

- 9.2.1 concernant les salariés des groupes 6 à 8 ;
- 12.6.2.2 concernant les entraîneurs de la classe D

sont applicables selon le tableau suivant :

- A la date de l'extension	75%
- Un an après cette échéance	85%
- Deux ans après cette échéance	100%